



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE ENFERMERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO, JULIACA - 2024

TESIS

PRESENTADA POR:

DEYSI KARIN CHURA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PUNO – PERÚ

2024



DEYSI KARIN CHURA MAMANI

CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS MON...

Asesoradas

Asesoradas

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::8254:417515340

97 Páginas

Fecha de entrega

19 dic 2024, 10:52 a.m. GMT-5

16,942 Palabras

Fecha de descarga

19 dic 2024, 12:57 p.m. GMT-5

99,766 Caracteres

Nombre de archivo

CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOS....pdf

Tamaño de archivo

2.3 MB





18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.


Mabel Marialice Calsin Apaza
LIC. EN ENFERMERÍA
C.E.P. 31350




Dra. Roscinda Aza Tacca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FE - UNA - PUNO





DEDICATORIA

A Dios con amor y gratitud, por darme siempre la fortaleza para superar cada adversidad en cada paso de este camino.

A mis padres Crispin y Damiana mi eterna gratitud por apoyarme y estar conmigo incondicionalmente en cada etapa de mi vida, atesoro sus consejos y palabras de aliento que me motivan en ser perseverante con mis propósitos. Los amo profundamente.

A mis hermanos Juan y abad quienes han sido una fuente constante de inspiración y motivación no logro encontrar las palabras adecuadas para describir cuánto significan para mí y cuánto han contribuido a mi éxito académico y personal, por ser los faros en mi vida.

A mis sobrinos Aaron y Yarely por sus sonrisas y ocurrencias que alegran mis días por ser un recordatorio constante de que la vida es hermosa y que siempre hay algo por lo que sonreír.

Deysi karin Chura Mamani



AGRADECIMIENTOS

A mi Alma Mater, la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, por brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente y haberme acogido durante cinco años.

A la Facultad de Enfermería, por impartirnos los conocimientos necesarios para desempeñarnos como futuros profesionales de la Enfermería.

Con profundo agradecimiento a los miembros del jurado: Dra. Silvia Dea Curaca Arroyo, Mg. Agripina María Apaza Alvarez, Mg. Celia Cervantes Zavala, Mtra. Mabel Marialice Calsin Apaza, por su apoyo, comprensión y orientación en el presente trabajo de investigación.

A los profesionales de enfermería que laboran en los distintos servicios del área asistencial del Hospital Carlos Monge Medrano, por haber sido partícipes y haber brindado su tiempo para la recolección de información para esta investigación.

De manera especial mi más sincero agradecimiento a todas las personas que de una u otra forma me brindaron su apoyo y me dieron ánimos. Gracias a todos por su generosidad y amabilidad.

Deysi Karin Chura Mamani



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	14
ABSTRACT.....	15
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.1.1. Pregunta general.....	20
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.2.1. Objetivo general	21
1.2.2. Objetivos específicos	21
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.3.1. Hipótesis general	21
1.3.2. Hipótesis específicas	22
CAPÍTULO II	
REVISIÓN DE LITERATURA	
2.1. MARCO TEÓRICO	23
2.2. MARCO CONCEPTUAL	34



2.3.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
2.3.1.	A nivel internacional	35
2.3.2.	A nivel nacional	37
2.3.5.	A nivel local	39

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	42
3.1.1.	Tipo	42
3.1.2.	Diseño	42
3.2.	ÁMBITO DEL ESTUDIO.....	43
3.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA	44
3.3.1.	Población.....	44
3.3.2.	Muestra.....	44
3.3.3.	Muestreo.....	45
3.4.	VARIABLE Y SU OPERACIONALIZACIÓN.....	46
3.5.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	48
3.6.	PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	49
3.7.	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	50

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	RESULTADOS	53
4.1.1.	Objetivo general	53
4.1.2.	Objetivos específicos	54
4.2.	DISCUSIÓN	57
V.	CONCLUSIONES	62



VI. RECOMENDACIONES	64
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS.....	77

ÁREA: Gerencia y gestión en salud.

TEMA: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 26 de diciembre de 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Muestreo por estratos de la población de profesionales de Enfermería por servicios del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca.....	45
Tabla 2 Operacionalización de variables	46
Tabla 3 Puntuaciones de correlación de Spearman.....	52
Tabla 4 Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.	53
Tabla 5 Condiciones personales con la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.	54
Tabla 6 Condiciones ambientales con la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.	55
Tabla 7 Condiciones de la carga física y mental con la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.....	56
Tabla 8 Prueba de Kolmogorov-Smirnov	85
Tabla 9 Relación entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.	85
Tabla 10 Relación entre condiciones personales con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.	86
Tabla 11 Relación entre condiciones ambientales con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.	86



Tabla 12	Relación entre condiciones de la carga física y mental con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.	87
-----------------	--	----



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Diagrama correlacional	42
Figura 2 Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.....	87
Figura 3 Condiciones personales con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.....	88
Figura 4 Condiciones ambientales con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.....	88
Figura 5 Condiciones de la carga física y mental con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.....	89



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Matriz de consistencia	78
ANEXO 2 Instrumento.....	79
ANEXO 3 Consentimiento informado	81
ANEXO 4 Carta de presentación	82
ANEXO 5 Oficio de presentación.....	84
ANEXO 6 Prueba de normalidad	85
ANEXO 7. Tablas Por Contratación De Hipótesis	85
ANEXO 8 Figuras	87
ANEXO 9 Base de datos	90
ANEXO 10 Evidencias fotográficas	93
ANEXO 11 Declaración jurada de autenticidad de tesis	96
ANEXO 12 Autorización para el depósito de investigación en el repositorio institucional	97



ACRÓNIMOS

APS:	Atención Primaria en Salud
CVT:	Calidad de vida en el trabajo
CENEX:	Centro de Exámenes Especializados
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OMS:	Organización Mundial de la Salud
PNP:	Policía Nacional del Perú
SPSS:	Statistical Package for Social Sciences



RESUMEN

La satisfacción laboral constituye un indicador fundamental de la calidad del servicio e el personal sanitario de los hospitales, reflejando el equilibrio entre necesidades y objetivos del personal sanitario. Sin embargo, en el contexto actual, se ha observado un incremento en la insatisfacción laboral relacionada con las condiciones de trabajo, lo que impacta directamente en la calidad de atención. Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024. Se realizó un estudio correlacional, transversal, con diseño no experimental. De una población de 203 profesionales de enfermería, se obtuvo una muestra de 134 participantes mediante muestreo probabilístico estratificado. La recolección de datos se realizó mediante dos instrumentos validados: el cuestionario de "Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería" y "Satisfacción laboral", con una confiabilidad de 0,857 (Alfa de Cronbach) según Mtra. Lázaro Muñoz, Nancy Luz. Para el análisis de datos se utilizó el programa de cálculo Microsoft Excel y Software estadístico SPSS V26. Los resultados mostraron según objetivos específicos que el 72% del personal percibe condiciones laborales regulares, con satisfacción laboral media. Se identificó una evaluación positiva moderada entre las dimensiones estudiadas y la satisfacción laboral: condiciones personales ($Rho=0,390$), ambientales ($Rho=0,400$) y carga físico-mental ($Rho=0,511$), todas estadísticamente significativas ($p<0,05$), confirmando una evaluación positiva considerable entre las variables principales, estos hallazgos sugiere la necesidad de implementar estrategias para mejorar las condiciones laborales y, consecuentemente, la satisfacción del personal de enfermería.

Palabras Clave: Condiciones de trabajo, Enfermería, Satisfacción laboral.



ABSTRACT

Job satisfaction is a fundamental indicator of the quality of service provided by healthcare personnel in hospitals, reflecting the balance between the needs and objectives of healthcare personnel. However, in the current context, an increase in job dissatisfaction related to working conditions has been observed, which directly impacts the quality of care. This study aimed to determine the relationship between working conditions and job satisfaction in nursing professionals at the Carlos Monge Medrano Hospital, Juliaca-2024. A correlational, cross-sectional study with a non-experimental design was carried out. From a population of 203 nursing professionals, a sample of 134 participants was obtained through stratified probability sampling. Data collection was carried out using two validated instruments: the "Self-assessment of nursing working conditions" and "Job satisfaction" questionnaire, with a reliability of 0.857 (Cronbach's alpha) according to Mtra. Lázaro Muñoz, Nancy Luz. For data analysis, Microsoft Excel and SPSS V26 statistical software were used. The results showed that, according to specific objectives, 72% of the staff perceive regular working conditions, with average job satisfaction. A moderate positive evaluation was identified between the dimensions studied and job satisfaction: personal conditions ($Rho = 0.390$), environmental conditions ($Rho = 0.400$) and physical-mental load ($Rho = 0.511$), all statistically significant ($p < 0.05$), confirming a considerable positive evaluation between the main variables. These findings suggest the need to implement strategies to improve working conditions and, consequently, the satisfaction of the nursing staff.

Keywords: working conditions, nursing, job satisfaction,



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Refiere la Organización Internacional de Trabajo (OIT) (1) que, el término "condiciones de trabajo" abarca una amplia variedad de temas y preocupaciones, que incluyen, entre otros, las horas de trabajo (incluidas las cantidades de tiempo invertido, las pausas de descanso y las horas de trabajo), la remuneración, así como las circunstancias físicas y las exigencias de carácter psicológico que se imponen en el lugar de trabajo.

En el sector sanitario, las condiciones de trabajo desfavorables y la inestabilidad laboral son consecuencia directa del entorno socioeconómico actual. Esto ha llevado a que la atención sanitaria se brinde en contextos marcados por la pobreza, lo que impacta negativamente en la calidad del servicio prestado (2).

Las condiciones de trabajo, por su parte, se relacionan estrechamente con la motivación del empleo, ya que implica la disposición conductual y la intensidad con la que se realizan las tareas asignadas. En cambio, la satisfacción laboral se enfoca específicamente en los sentimientos afectivos que el trabajador desarrolla hacia su labor, así como en las posibles consecuencias emocionales y profesionales que se derivan de dicha experiencia (3).

La satisfacción de los trabajadores está ligada hoy en día a las cuestiones laborales, y esto a su vez sirve de barómetro para la calidad del tratamiento prestado en los hospitales. Los recursos humanos, por tanto, son un factor de éxito dentro de una institución (4).



En Estados Unidos, las condiciones de trabajo, el salario, la relación con los superiores, el tiempo dedicado a la familia y los amigos, la pasión por el trabajo y las perspectivas de desarrollo profesional son factores que contribuyen significativamente en el nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero. Su descontento se debe a la carencia de información y orientación de sus superiores, a la incapacidad de ejercer su autonomía en el trabajo diario y a la falta de contacto con nuevas experiencias (5).

En España, se evidenció que algunos factores que no contribuyen a la satisfacción de los trabajadores incluyen la baja remuneración, la falta de promoción y formación profesional, así como la limitada autonomía. Las investigaciones realizadas en países como México, Venezuela, Chile y Brasil arrojaron resultados consistentes con los estudios desarrollados en España y Estados Unidos. En estos países, la insatisfacción entre las enfermeras latinoamericanas está asociada a las actividades cotidianas dentro de los hospitales, debido al elevado número de tareas y a las condiciones laborales propias de trabajar en instituciones públicas o privadas (6).

En México en un estudio donde se valoró la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería se encontró que, el 63.50% refirieron que su trabajo es de mucho valor y el 40% manifestaron que ocasionalmente carecen de tiempo para desarrollar sus actividades (7). En cambio, en Tabasco, se encontró que el 14.1% del profesional de enfermería presentó insatisfacción laboral, mientras, que solo el 1.1% se mostró medianamente satisfecho (8).

En Ecuador en el 2021 mediante una investigación realizada en instituciones de salud pública, según los hallazgos el 19.9% del profesional de enfermería manifestaron haber sufrido al menos 1 tipo de violencia laboral cada año, dentro de ello, el 23.4% recibieron violencia de tipo verbal, lo cual influyen en la satisfacción laboral (9).



La población económicamente activa de Perú está formada por personas que trabajan en diversas instituciones públicas y privadas, a menudo en entornos peligrosos e insalubres en los que son vulnerables a contraer diversas enfermedades y lesiones relacionadas con su trabajo (éstas se incluyen en los datos sobre enfermedades transmisibles, pero el estudio sobre la Carga de Morbilidad reveló que las enfermedades no transmisibles representaban una parte desproporcionada de las muertes) (10).

Concerniente a la normativa de salud, respecto a los servicios y atención médica establece que el equipo médico debe tener a su disposición los siguientes recursos ya sean físicos, tecnológicos y de personal requeridos en la entregar los servicios de salud de calidad que los pacientes solicitan. En los diferentes establecimientos de salud, las enfermeras constituyen gran parte de los profesionales que desempeña labores en los nosocomios (11).

Los profesionales de enfermería fueron reconocidos como un recurso humano sanitario clave a nivel nacional, y representan a nivel mundial más de un 60% de personal capacitado del sector sanitario, satisfaciendo el 80% de la demanda mundial de atención sanitaria. Los trabajadores de salud del sector público corren el riesgo de presentar un descontento laboral debido a las circunstancias de trabajo asociadas. El estado emocional por parte del trabajador será respuesta a la evaluación que reciba según el trabajo que desarrolle (12).

En Lima, en un estudio se encontró que el personal de enfermería que desempeña sus funciones en la unidad de cuidados intensivos, se observa que el 80% de las enfermeras experimenta una satisfacción laboral media. En contraste, solo el 20% de las enfermeras indicaron tener una baja satisfacción laboral. En cuanto a las condiciones físicas, se registró una prevalencia del 85% de enfermeras que expresaron sentir una



satisfacción laboral media en este aspecto (13).

Entre las fuentes de descontento del profesional enfermero del sector asistencial figuran la precariedad del empleo, la carga de trabajo, la inestabilidad laboral, un salario bajo, la insuficiencia de personal capacitado, el agotamiento y la disminución de la prestación de servicios, así como el contacto con los superiores y las cuestiones organizativas y funcionales. Debido a ello, los empleados se vuelven deshonestos y el lugar de trabajo se vuelve desagradable (gestos, sarcasmo, burlas, actitud poco profesional, apatía, hostilidad, etc.). Las fricciones constantes entre los trabajadores crean un ambiente poco acogedor que puede repercutir negativamente en la productividad, la moral y el ánimo dentro de una institución (14).

La ley del trabajo de los enfermeros 27669 señala los peligros y deficiencias en los ambientes laborales donde los profesionales desarrollan sus tareas. Los riesgos peligrosos y desagradables son inherentes a su entorno, y además deben lidiar con la inseguridad, el estrés, las largas jornadas de trabajo, el peligro potencial y la falta de mano de obra (15).

Varios estudios han confirmado la relación entre la satisfacción laboral del profesional de enfermería y las condiciones de trabajo. La insatisfacción con el entorno laboral se ha asociado con problemas de salud, tanto físicos como mentales, además de una baja productividad y mayor ausencia. Esta situación impacta significativamente en los costos para empresas y entidades gubernamentales (16).

En el año 2018 se realizó un estudio en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón de Puno, en los hallazgos se reveló que el 71.90% de los profesionales de enfermería presentaron una satisfacción laboral media, seguido del 26.60% que manifestaron baja satisfacción y solo el 1.60 % enfermeros refirieron una satisfacción laboral alta (17).



Un estudio en hospitales públicos peruanos encontró que el 65% de profesionales de enfermería experimentan niveles moderados a altos de insatisfacción laboral, principalmente relacionados con la sobrecarga de trabajo y las condiciones físicas del entorno laboral (18).

En el Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca se observaron varias circunstancias de trabajo que no siempre son ideales para los trabajadores de enfermería y que pueden repercutir negativamente en su rendimiento y bienestar. Un factor clave es la gran carga de trabajo, que con frecuencia excede la capacidad adecuada para un tratamiento personalizado. Esta excesiva carga de trabajo no sólo pone en peligro la calidad de la atención prestada, sino que también provoca cansancio físico y mental en el personal, contribuyendo al desarrollo de estrés, fatiga y deterioro del estado de ánimo general.

Además, se ha observado que los profesionales de enfermería pasan una parte importante de su jornada laboral de pie, lo que aumenta el cansancio físico al concluir cada turno. Estas condiciones de trabajo pueden tener un impacto negativo en la percepción de satisfacción profesional de los empleados, afectando a su compromiso y motivación en el trabajo, lo que implica que estas condiciones de trabajo subóptimas tienen un impacto directo en la satisfacción laboral y, como consecuencia, en la calidad de los cuidados. En este contexto, la pregunta de investigación planteada fue:

1.1.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024?



1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación de las condiciones personales con la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.
- Identificar la relación de las condiciones ambientales con la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.
- Identificar la relación de las condiciones de la carga física y mental con la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.



1.3.2. Hipótesis específicas

- Existen una relación significativa entre condiciones personales y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.
- Existe relación significativa entre condiciones ambientales y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.
- Existe relación significativa entre condiciones de la carga física y mental con la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo se consideran como el conjunto de los factores y circunstancias que rodean el entorno laboral y pueden influir en la experiencia y el desempeño de los trabajadores. Estas condiciones pueden variar y abarcar diferentes aspectos, como la carga física y mental así mismo las condiciones personales y ambientales (19).

El trabajo se ha considerado como el medio a través del cual los individuos adquieren los recursos necesarios en el desarrollo de proyectos personales, a través de la experiencia de un proyecto comunitario e individual, y a través de la experiencia de un proyecto personal e individual. Según la OIT las condiciones del trabajo se encuentran asociadas a un grupo de situaciones o características materiales ya sean físicas, sociales, políticas o económicas, asimismo en las instituciones donde se desarrollan las relaciones laborales (20).

En el contexto legal peruano, el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2018) define a las condiciones laborales como las características del entorno de trabajo en el que se lleva a cabo el empleo dependiente, haciendo especial énfasis en la seguridad y salud ocupacional. Además, en el marco de la legislación laboral, se presenta la Ley General del Trabajo, que abarca diferentes disposiciones legales asociadas a los contratos laborales, jornadas de trabajo y otros aspectos relevantes (21).



Las condiciones de trabajo engloban varios aspectos que interviene en la experiencia laboral de los trabajadores. Las condiciones personales, ambientales de carga física y mental desempeñan un papel significativo en la satisfacción laboral, el bienestar y el rendimiento de los empleados. Es indispensable que las organizaciones muestren interés a las condiciones y adopten medidas para mejorarlas, con el objetivo principal de proporcionar un ambiente de trabajo favorable y propicio para el éxito y el bienestar de los empleados (22).

En el Perú, se encuentra vigente la Ley 29783, la cual tiene como objetivo principal es promover la cultura de prevención de riesgos laborales. Esta ley pretende lograr garantizar que las organizaciones cumplan con normas mínimas para proteger la seguridad y salud de sus trabajadores. En respuesta a la situación actual, se han establecido lineamientos de salud y seguridad dirigidos a los trabajadores expuestos al Covid-19. Tanto el gobierno como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo enfatizan la importancia de la implementación de protocolos de bioseguridad adecuados en la empresas, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo (23).

Según Neffa, las condiciones laborales, son el resultado de los factores socio-técnicos y organizativos, que pueden equilibrar o agravar los riesgos laborales y afectar el turno laboral y la estructura del tiempo de trabajo, en el proceso de trabajo y también en la organización, asimismo, el impacto del avance tecnológico y científico, el manejo y uso de la tecnología, así también comprende el sistema de remuneración. Estas condiciones también pueden provocar el origen de nuevas medidas de prevención de riesgos laborales, para el acceso a servicios bienestar social que se brindan en las empresas, el estatus jurídico en relación pago o salario (estable o precario) y las oportunidades de participación de los



trabajadores en la identificación de riesgos, la propuesta de medidas preventivas y su participación en su implementación y evaluación. Esto se relaciona con la presencia de comités mixtos de prevención de riesgos laborales (24).

A. Dimensiones: Estas se consideran a partir de la investigación realizada por Lázaro (25):

- **Dimensión 1: Condiciones Personales**

El trabajo es una actividad con fines beneficiosos que proporciona recursos para apoyar la propia existencia, pero también influye en la posición social. Además de determinar la propia posición social, así como proporcionar un sentimiento de pertenencia e identidad y contribuir al desarrollo del autoconcepto, la actividad productiva no sólo genera recursos para apoyar las propias necesidades, sino que también determina el nivel de autoconciencia, que puede conducir a la satisfacción y el bienestar o a la insatisfacción y el malestar (26).

Las condiciones personales se refieren a algunas de las características individuales de los trabajadores que pueden afectar su experiencia laboral. Esto puede incluir aspectos asociados a la salud física y mental, la capacidad y habilidades individuales, la motivación y la actitud hacia el trabajo. Las condiciones personales pueden llegar a tener un impacto significativo en la satisfacción laboral y en la capacidad de los trabajadores para enfrentar y adaptarse a las demandas del trabajo (27).

Las condiciones personales se refieren a los atributos individuales de los trabajadores que pueden influir en su experiencia laboral. Estas condiciones pueden incluir:



- Salud física: es un aspecto crucial en los trabajadores para el desarrollo de funciones de manera eficiente y satisfactoria. Un buen estado de salud física permite a los enfermeros realizar tareas físicamente exigentes y en la conservación del nivel de energía (28).
- Salud mental: es de suma importancia para tener un bienestar emocional y la capacidad de enfrentar los desafíos del trabajo. Algunos de los factores que intervienen en la satisfacción laboral en los trabajadores son el estrés, la carga emocional y la resiliencia (29).
- Necesidades personales: Las necesidades personales abarcan aspectos como el balance entre el trabajo y la vida personal, la disponibilidad de tiempo libre, la flexibilidad de horarios y también las satisfacción de las necesidades básicas y emocionales (29).
- Conocimientos, experiencia y habilidades: Influye en la capacidad para realizar un trabajo de manera competente y eficiente. Para garantizar la formación y el desarrollo profesional continuo se debe tener en cuenta la satisfacción laboral de los enfermeros (29).
- Imagen de sí mismo: La percepción y la imagen que los enfermeros tienen de sí mismos pueden influir en su satisfacción laboral. Una autoimagen positiva y una percepción de valor y reconocimiento pueden contribuir a la satisfacción y motivación en el trabajo (29).
- Comunicación y toma de decisiones: son elementos cruciales en el entorno laboral de Enfermería. Una comunicación clara y abierta fomenta un ambiente de trabajo positivo, mientras que la participación es importante respecto a la toma de decisiones promoviendo el sentido de pertenencia y



autonomía de los enfermeros (29).

- **Dimensión 2: Condiciones Ambientales**

Las condiciones ambientales tienen un impacto fundamental en el bienestar y la salud de los trabajadores. Por esta razón, tanto la OIT (Organización Internacional del Trabajo) como la OMS (Organización Mundial de la Salud) han establecido que una condición de trabajo comprende todo aspecto laboral que podría impactar de manera relevante en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del personal.

Por su parte, el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo) conceptualiza las condiciones de trabajo como el grupo de elementos que configuran el desarrollo de una actividad laboral, los cuales afectan la salud del trabajador. Estos elementos incluyen variables de diversa naturaleza: físicas, psicológicas, de seguridad, organizativas y sociales. (30).

Asimismo, se hace referencia a el entorno físico donde se desarrolla el trabajo. Esto puede influir en los aspectos como la temperatura, la iluminación, el ruido, la calidad del ambiente y la ergonomía del espacio de trabajo. Las condiciones ambientales adecuadas son importantes para proporcionar un entorno saludable, seguro y cómodo para el personal. Un entorno de trabajo favorable puede favorecer en la satisfacción laboral y en el bienestar general de los trabajadores (31).

- Ventilación: La conservación de una buena ventilación es importante en un ambiente de trabajo saludable. Una buena circulación de aire contribuye a la eliminación de contaminantes y ayuda a prevenir la acumulación de gases, vapores o partículas perjudiciales en el lugar de trabajo (32).



- Iluminación: es esencial para garantizar un entorno de trabajo seguro y productivo. Una deficiente iluminación puede provocar fatiga visual, dificultades para realizar tareas precisas y aumentar el riesgo de accidentes. Una iluminación adecuada en el lugar de trabajo también contribuye al bienestar y comodidad de los trabajadores (32).
- Etiquetado: El etiquetado adecuado de sustancias químicas, materiales y equipos peligrosos son de suma importancia para mantener al personal informado sobre los posibles riesgos y precauciones necesarias. Los sistemas de etiquetado claros y comprensibles ayudan a anticipar accidentes y proteger la salud de los empleados (32).
- Riesgo biológico: se refiere a la exposición a microorganismos, como las bacterias, virus u hongos, que pueden poner en peligro la salud y bienestar de los trabajadores, dependiendo a las condiciones ambientales se tendrá en cuenta las medidas de prevención y control adecuadas para reducir el riesgo de infecciones o enfermedades transmitidas por agentes biológicos (32).
- Bioseguridad e inmunización personal: son medidas preventivas importantes para la protección de los trabajadores de posibles riesgos biológicos, donde se incluye el uso de equipos de protección personal (EPP) adecuados, como guantes, mascarillas o batas, así como la implementación de programas de vacunación para prevenir enfermedades infecciosas (32).
- **Dimensión 3: Condiciones de la carga física y mental**

La carga física se comprende a las responsabilidades que corresponden a



cada empleado durante su jornada laboral, donde se requiere mucha musculatura (33).

Así mismo en la carga mental son aquellas actividades en donde se necesita desarrollar la actividad mental ante se ello existen factores que inciden así como el conjunto de datos que se escriben, la dificultad de las respuestas que se requiere, asimismo, el tiempo para responder cada una de las preguntas o interrogantes (34).

Las condiciones tanto de la carga mental y física se refieren a las demandas y presiones que los trabajadores enfrentan en términos de esfuerzo físico y cognitivo. Esto puede incluir aspectos como la intensidad del trabajo, el ritmo de trabajo, la carga de tareas, la complejidad de las actividades, así también balance entre la vida laboral y personal. Estas condiciones pueden influir en el grado de estrés, agotamiento y la satisfacción laboral por parte de los trabajadores. Un equilibrio adecuado en estas condiciones es importante para promover un buen estado de bienestar y rendimiento en el trabajo (35).

2.1.2. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se refiere al nivel de satisfacción que las personas experimentan en su empleo, lo cual implica una percepción positiva del cargo laboral. Las condiciones laborales tienen una asociación directa a la satisfacción laboral, tal como lo definen Hellriegel y Slocum, evidenciando una satisfacción en las personas en el campo laboral. Asimismo estos autores sostienen que la satisfacción laboral se ha asociado con la retención de empleados y una baja rotación laboral (36).

Según Robbins y Judge (37), consideran que la satisfacción en el trabajo se evidencia mediante una percepción; esta será positiva dependiendo de la



valoración de sus características. Por otro lado, se presentará una satisfacción de nivel alto siempre y cuando dentro del entorno laboral existan experiencias e impresiones positivas hacia su centro de trabajo, en caso contrario se manifestará una insatisfacción por la presencia de impresiones negativas (37).

García define a la satisfacción como un fenómeno complejo influenciado por múltiples variables, que pueden clasificarse en tres dimensiones principales: las características individuales, las características propias del trabajo y el equilibrio entre los resultados encontrados y las expectativas del individuo en términos de esfuerzo físico y mental. Además, considera que la autorrealización y las relaciones interpersonales tienen un impacto directo respecto al nivel de satisfacción laboral, sumado a ello los factores inherentes a la actividad laboral y las expectativas del empleado en relación al reconocimiento de su trabajo (38).

Según el juicio subjetivo del empleado sobre sus propias experiencias laborales y la forma en que se siente respecto a su trabajo, se caracteriza por presentar un estado emocional agradable o placentero en donde la actitud hacia su trabajo se fundamente en valores y creencias que se verán evidenciados en su trabajo (39).

El grado o nivel de satisfacción hace alusión a él, bienestar y contento que experimenta la persona respecto a su trabajo. Esta variable está influenciada por diversos factores que pueden llegar a afectar en la percepción y la evaluación que los trabajadores tienen de su entorno laboral. Algunos de los componentes clave de la satisfacción laboral incluyen:

Para fines de este estudio, se tendrá en cuenta la teoría de Robbins y Judge (37).



B. Dimensiones: éstas se consideran a partir de la investigación realizada por Lázaro (25):

- **Dimensión 1: Reto del trabajo**

Para construir nuestros proyectos de vida en el nuevo momento que vivimos, necesitamos adoptar nuevos métodos, competencias, habilidades y actitudes así como poner en camino nuevos enfoques para la orientación profesional, adaptación a todo tipo de cambio, avizorar los trabajos del futuro, controlar las emociones y ánimos, prepararse para lo posterior para las nuevas respuestas, incorporar claves para el futuro, adecuar una estrategia laboral y el currículum a las nuevas condiciones y diseñar el proyecto vital (40).

El reto del trabajo se refiere a la oportunidad de enfrentar tareas interesantes, estimulantes y desafiantes en el trabajo. Un trabajo que ofrece retos adecuados puede contribuir en la satisfacción laboral, ya que brinda a los empleados la posibilidad de desarrollar habilidades, superarse a sí mismos y sentirse realizados en su labor (41).

Algunos aspectos relacionados con el reto del trabajo que pueden influir en la satisfacción laboral incluyen:

- **Identificación:** La capacidad de identificarse con el trabajo y encontrar un propósito significativo en las tareas realizadas puede aumentar la satisfacción laboral. Cuando los empleados sienten que su trabajo es valioso y contribuye a algo más grande que ellos mismos, es más probable que experimenten un mayor nivel de satisfacción (41).
- **Responsabilidad:** Tener responsabilidad y autonomía en el trabajo puede



ser gratificante y desafiante. En los empleados que presentan la capacidad respecto a la toma de decisiones y asumir responsabilidad en sus resultados tienden a experimentar una mayor satisfacción laboral (42).

- Desarrollo de vida: Los empleados que tienen oportunidades un su crecimiento profesional, aprendizaje y desarrollo de habilidades dentro de su trabajo tienden a sentirse más satisfechos y comprometidos (41).
- Autonomía: La autonomía laboral se refiere a la libertad y capacidad en la toma de decisiones así también realizar el trabajo de manera independiente. Los empleados que tienen un grado apropiado de autonomía y control sobre su trabajo suelen experimentar una mayor satisfacción laboral (42).
- Condiciones laborales: Las condiciones laborales adecuadas, como un ambiente seguro, saludable y cómodo, también puede intervenir en la satisfacción laboral. La satisfacción laboral también dependerá de la carga laboral, el balance entre el trabajo y la vida cotidiana, asimismo, el apoyo por parte de sus superiores, el entorno laboral (42).
- Capacitación y actualización: La oportunidad de recibir una capacitación y una actualización continua en el trabajo es importante para la satisfacción laboral. Los empleados que tienen acceso a oportunidades de desarrollo profesional y que se sienten respaldados en su crecimiento tienden a estar más satisfechos con su trabajo (41).

- **Dimensión 2: Remuneración**

Es la retribución que una parte debe pagar a otra a cambio de recibir bienes



o servicios así mismo la palabra "remuneración" es sinónimo de "salario", que se refiere al dinero o compensación que una empresa ofrece a un empleado a cambio de cubrir un puesto y darle trabajo, también se considera remuneración a los beneficios que ofrece cualquier tipo de productos (43).

La remuneración hace referencia a la compensación económica y beneficios que reciben los empleados según su desempeño laboral. Una remuneración justa y equitativa es importante para lograr una satisfacción laboral, ya que los empleados valoran ser reconocidos y recompensados adecuadamente por sus esfuerzos y contribuciones (38).

- **Dimensión 3: Supervisión**

Al supervisar o dirigir el trabajo de varios trabajadores, una persona diseña una conjunto de actividades para garantizar que todos sean lo más eficaces posible y estén satisfechos con los resultados para lograr la mayor eficacia y disfrute para todos (44).

La supervisión se comprende como la calidad del liderazgo y la gestión por parte de los superiores en el entorno laboral. Una supervisión efectiva implica proporcionar orientación, apoyo, retroalimentación y oportunidades de desarrollo a los empleados. Una buena relación con los supervisores puede contribuir a la satisfacción laboral al incentivar la confianza, el respeto y el reconocimiento (38).

- **Dimensión 4: Comunicación**

Es un proceso colaborativo y social dicha acción ocurre entre individuos y está formado por componentes que interactúan continuamente, el proceso es interactivo e interpersonal en la medida en que se generan etapas pero Buys y



Beck indican que la comunicación es la emisión de señales así mismo es una creación de significados (45).

Una comunicación clara, abierta y bidireccional permite a los empleados sentirse escuchados, informados y parte de la organización. Una buena comunicación promueve la asistencia y resolución de problemas así también el trabajo en equipo, logrando un impacto positivo en la satisfacción laboral (42).

2.2. MARCO CONCEPTUAL

- **Calidad:** Características o condición de algo que permiten atribuirle o calificar con un valor, que lo convierte en algo valioso (46).
- **Cuidado:** Conjunto de acciones y utilización de recursos destinados a garantizar que la existencia de cada individuo se base en el respeto de los derechos humanos (47).
- **Cuidado enfermero:** El cuidado enfermero lo realiza el profesional de enfermería, es la esencia del conocimiento, la principal característica que marca la diferencia de otras profesiones del área de la salud (48).
- **Cuidador primario:** Es la persona del entorno del paciente que asume por propia voluntad hacerse responsable del sujeto que necesita cuidado; esta persona es quien toma las decisiones que el paciente no puede tomar, además directa o indirectamente satisface sus necesidades fundamentalmente físicas y emocionales (49).
- **Percepción:** Es el proceso mental de reconocer e interpretar la información de un estímulo que normalmente se desarrolla en el entorno (50).



- **Oportuna:** Se traduce en la capacidad de responder rápidamente a las consultas, quejas o requerimientos de los clientes. Esto puede implicar tener canales de comunicación ágiles y personal capacitado para resolver problemas de manera eficiente (51).
- **Seguridad:** Es la garantía de que no representan riesgos para la salud o la integridad física de los usuarios. Esto puede implicar cumplir con normativas de seguridad, realizar pruebas de calidad y proporcionar instrucciones claras de uso (52).
- **Personalizado:** Se refiere a la capacidad de adaptar productos o servicios a las necesidades específicas de cada cliente. Esto puede lograrse mediante el análisis de datos para entender las preferencias individuales, la segmentación de mercado y la oferta de opciones flexibles (53).
- **Humana:** Se refiere a la importancia de la empatía, la comprensión y el trato humano en las interacciones entre clientes y empresas. Esto implica capacitar al personal para ser empático y comprensivo, fomentar relaciones de confianza y promover valores éticos en la empresa (54).
- **Comunicación:** Implica la transmisión clara y precisa de información entre todas las partes involucradas, ya sean clientes, empleados, proveedores o socios comerciales (55).

2.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. A nivel internacional

Dilshad M. en Arabia Saudita, 2022, llevó a cabo una investigación cuyo propósito primordial fue determinar la relación entre el entorno de trabajo y la



satisfacción de los profesionales de enfermería. El estudio fue analítico y no experimental, y la población estuvo conformada por 500 profesionales de enfermería. Se emplearon como instrumentos el "Cuestionario de Satisfacción de Minnesota" y la "Escala del Entorno de Práctica del Índice de Trabajo de Enfermería". Los hallazgos evidenciaron una correlación entre el entorno de trabajo y la satisfacción laboral ($r = 0.55$), así como una asociación entre la satisfacción laboral y la experiencia ($r = 0.11$). Se concluyó que el personal con mayor experiencia tenía más probabilidades de presentar una mayor satisfacción laboral (56).

Wali et al. en Arabia Saudita, 2022, realizaron un estudio con el objetivo de medir la satisfacción laboral del personal de enfermería en centros de atención primaria (APS) de la Guardia Nacional. El estudio fue cuantitativo y transeccional, con una población de 77 enfermeras. Se aplicó un cuestionario como instrumento, y los resultados reflejaron que el 58% de las enfermeras estaban satisfechas, mientras que el 42% estaban insatisfechas. Se concluyó que es necesario mejorar la satisfacción laboral del personal para disminuir la intención de abandono y mantener un rendimiento óptimo en la atención al paciente (57).

Montoya et al. en Chile, 2021, desarrollaron un estudio para analizar la relación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral del personal de salud. La metodología fue de nivel relacional y transeccional, con una población de 71 participantes. Se utilizaron el cuestionario de satisfacción laboral y el cuestionario CVT-GOHISALO. Los resultados revelaron que el 78.9% del personal manifestó un alto soporte institucional, el 66.2% presentó un alto nivel de seguridad en el trabajo y el 47.9% mostró una alta integración al centro laboral.



Sin embargo, el 31% expresó una baja satisfacción con su trabajo, mientras que el 32.4% reportó un bajo nivel de bienestar laboral (58).

Ajay et al. en India, 2020, desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue comprender la satisfacción laboral entre los oficiales de enfermería de un hospital de tercer nivel. El estudio fue analítico y transeccional, y la población estuvo conformada por 620 profesionales. Se aplicó un cuestionario, y los resultados indicaron que el 25% de los profesionales no estaban satisfechos, entre el 26% y el 74% estaban moderadamente satisfechos, y más del 75% manifestaron estar muy satisfechos. Se concluyó que la mayoría de las enfermeras expresaron estar satisfechas con su trabajo (59).

Ávila y Marçal en Brasil, 2020, realizaron una investigación para analizar los factores asociados a la satisfacción laboral del personal de enfermería en la red pública de salud. El estudio fue transeccional y no experimental, con una población de 290 participantes. Los resultados mostraron que el 58.1% de las enfermeras reportaron satisfacción laboral, y se concluyó que una evaluación positiva de los trastornos mentales se asoció negativamente con la satisfacción laboral (60).

2.3.2. A nivel nacional

Millones M. en Lima 2022 desarrolló una investigación con la finalidad primordial de determinar la correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital PNP LNS, el estudio fue de tipo descriptivo de nivel relacional y transeccional, con una población de 331 enfermeras, como instrumento se utilizó la escala de condiciones de trabajo y la escala de satisfacción laboral, donde los resultados reflejaron que, las condiciones



físicas ($M = 2.01$, $DE = 0.28$) resaltaron más en las condiciones sociales ($M = 1.91$, $DE = 0.43$), mientras, que en la satisfacción intrínseca ($M = 1.64$, $DE = 0.21$) fue más alto en la extrínseca ($M = 1.88$, $DE = 0.27$). Llegaron a la conclusión que, las condiciones físicas de trabajo se asocian a la satisfacción intrínseca ($p=0.001$), de igual forma las condiciones social se asocian a la satisfacción intrínseca (0.001), y de igual forma las condiciones psicológicas (0.001) (61).

García N. en Trujillo 2020 realizó un estudio que tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en enfermeras del Hospital Regional Docente, la metodología del estudio fue descriptiva-correlacional, con una población de 56 enfermeras, se empleó un cuestionario de forma virtual, en los resultados se reflejó que el 61% del personal manifestó estar moderadamente satisfecho y el 31% satisfechos, por otro lado el 68% de las enfermeras manifestó condiciones de trabajo regulares, el 21% condiciones buenas y el 11% condiciones malas. Concluyendo que la asociación significativa de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo ($p=0.017$) (62).

Morales G. en Lambayeque 2020 ejecutó un estudio donde la finalidad primordial fue determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Docente Belén, el estudio fue cuantitativa, básica y descriptiva, el conjunto poblacional se conformó por 19 profesionales, a quienes se aplicó el cuestionario sobre la satisfacción laboral, en los resultados reflejaron que el 31.58% de las enfermeras tienen una satisfacción media, además el 36.84% una insatisfacción en el factor motivador, y el 42.10% una insatisfacción en el factor higiénico. Llegaron a la conclusión que, el 68.42% del personal enfermero manifestó una satisfacción laboral (63).



Lázaro N. en Lima 2019 desarrolló una investigación con la finalidad principal fue establecer la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del personal de enfermería del Hospital Público, el estudio empleó una metodología no experimental y de nivel relacional, el conjunto poblacional se conformó por 90 profesionales, se aplicó dos cuestionarios denominados “Servicios de salud” y “Satisfacción laboral”, los resultados que encontraron revelaron que, existe una asociación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo ($p=0.009$), por otro lado no hallaron asociación entre la satisfacción personal y las condiciones personales ($p=0.264$), de igual forma con las condiciones ambientales ($p=0.245$), sin embargo si hallaron relación con las condiciones respecto a la carga física y mental ($p=0.005$). En conclusión: existe asociación entre ambas variables de nivel moderado (25).

Montes y Ortiz en El Callao 2019 desarrollaron un estudio con la finalidad primordial de determinar la correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, el estudio fue descriptivo, asociativo y cuantitativo, el conjunto poblacional se conformó por 91 enfermeras, empleando el cuestionario de condiciones de trabajo. Los resultados demostraron que el 55.4% de las enfermeras tienen condiciones de trabajo aceptables y el 50% mostro un nivel medio de satisfacción laboral. Concluyeron que, las condiciones de trabajo se asocian a la satisfacción laboral respecto al nivel de significancia(0.027) (64).

2.3.3. A nivel local

Ormachea, B. en Puno 2023 desarrollo un estudio con el propósito principal de evaluar la relación de las condiciones de seguridad en el trabajo y la



satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butron, Puno-2022, metódicamente de nivel relacional y no experimental, donde la población estuvo constituida por 40 trabajadores, a quienes se aplicó como instrumento el cuestionario de autovaloración de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral. Los resultados demostraron que un 85% manifestaron regular satisfacción laboral, el 10% presento una satisfacción baja; en cuanto a dimensiones, un 72.5% al reto de trabajo fue regular, en remuneración un 92,5% fue bajo. Concluyendo que, la satisfacción laboral y las condiciones de seguridad de los trabajadores en la unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butrón tienen relación con un valor menor de 0,05 (65).

Mamani L. en Puno 2021 realizó un estudio con la finalidad primordial de analizar la correlación entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butron, en el estudio se empleó una metodología correlacional y transeccional, la población se conformó por un total de 104 profesionales, se empleó como instrumento el cuestionario CED y CSL, en los resultados encontrados revelaron que, el 71.90% de los profesionales manifestaron tener una satisfacción de nivel medio, el 26.60% presentó satisfacción baja y por último el 1.60% mostró una satisfacción fue alta; en cuanto a la dimensión remunerativo un 53,1% señalaron una satisfacción media. Llegaron a la conclusión que, los estilos de dirección no tienen relación con la satisfacción laboral ($p=0.253$) (17).

Machaca M. en Puno 2020 desarrollo un estudio con el propósito principal de determinar la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón,



metódicamente fue descriptivo y nivel relacional, su población estuvo conformado por 107 profesionales, aplicaron como instrumento un cuestionario, los resultados demostraron que el 77,38% presento una calidad de vida buena en el trabajo, un 39,28% presentó condiciones laborales regulares, un 25% tiene una condición laboral buena y el 11,9% tiene condiciones laborales muy mala. Llego a una conclusión que existe asociación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo con un valor $p=0,652$ (66).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo

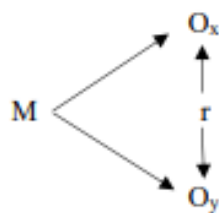
El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional. Según Marroquín, la investigación es correlacional porque buscó detallar las cualidades que presentó la muestra para determinar la relación existente entre la variable condiciones de trabajo y la variable satisfacción laboral en los profesionales de enfermería (67).

3.1.2. Diseño

El diseño fue no experimental y de corte transversal. Según Dzul (68), este tipo de estudios se caracteriza porque las variables no son manipuladas, sino solo observadas.

Figura 1

Diagrama correlacional



Donde:

M: Muestra de estudio

O_x: Condiciones de trabajo.



O_Y: Satisfacción laboral.

r: Correlación de las variables

3.2. ÁMBITO DEL ESTUDIO

El estudio se llevó a cabo en el Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca, ubicado en la carretera Huancané Km 2, provincia de San Román, región Puno. Este hospital de segundo nivel, perteneciente a la Red de Salud San Román, es una institución de referencia que brinda atención médica especializada y quirúrgica.

El hospital está organizado en diversas áreas y servicios según su complejidad: Hospitalización: Medicina interna, pediatría, cirugía general (A y B), ginecología y obstetricia, neonatología, emergencia, unidad de cuidados intensivos (UCI), y centro quirúrgico. Diagnóstico y apoyo terapéutico: Patología clínica, anatomía patológica, central de esterilización, y cenex (Centro de Exámenes Especializados). Consultorios externos: Medicina general, ginecología, salud mental, pediatría, preventorio de cáncer. Coordinaciones de estrategias sanitarias: salud mental, prevención de cáncer, y salud materna e infantil.

El hospital cuenta con un total de 203 profesionales de enfermería, distribuidos en los diferentes servicios según las necesidades de atención: Emergencia (43), neonatología (40), centro quirúrgico (20), medicina interna (16), consultorios externos (17), UCI (13), pediatría (11), salud Mental (7), cirugía A (6), cirugía B (5), CENEX (5), ginecología (5), central de Esterilización (2), preventorio de cáncer (2), servicio de convenio (1), y gestión y jefatura (4 en jefatura, 1 en gestión) (69).



3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población estuvo compuesta por 203 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca.

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 134 profesionales de enfermería, definida mediante un muestreo probabilístico estratificado, utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra.

N: Tamaño de la población (203).

Z: Nivel de confianza (1.96, correspondiente al 95% de confianza).

e: Precisión o error (0.05, equivalente al 5% de error).

p: Probabilidad de éxito (0.5).

q: Probabilidad de fracaso (0.5).

Cálculo de la muestra:

Cálculo de la muestra:

$$n = \frac{203(1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}{(0.05)^2 \times (203 - 1) + (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}$$
$$n = 134$$

3.3.3. Muestreo

Se empleó un muestreo probabilístico estratificado, dividiendo la población en estratos homogéneos según la categoría y complejidad de los servicios, el muestreo estratificado se selecciona por la segmentación natural de los servicios hospitalarios, garantizando que cada área, independientemente de su tamaño, esté representada proporcionalmente en la muestra final. (70).

Tabla 1

Muestreo por estratos de la población de profesionales de Enfermería por servicios del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca.

Unidad	Servicio	Estrato	Muestra
Alta Complejidad	Atención Crítica	96	64
Mediana Complejidad	Quirúrgica	36	23
Medicina Interna	Hospitalización	27	18
Atención Ambulatoria	Consultorios Externos	31	20
Gestión y Coordinación	Gestión	7	5
Otros Servicios	Convenios	6	4
Total		203	134

Fuente: Oficina de recursos humanos HCMM-Juliaca.

- **Criterios de inclusión:**

- Profesionales de Enfermería que desearon ser partícipes del estudio.
- Profesionales de Enfermería que accedieron a firmar el consentimiento informado.

- **Criterios de exclusión:**

- Profesionales de Enfermería que se negaron a ser partícipes del estudio.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS DEL INSTRUMENTO	VALOR FINAL	
					CATEGORÍA	ÍNDICE	
Satisfacción laboral	realizados por los empleados; estos actos se reflejan en actitudes relacionadas con el papel del centro de trabajo, incluidos aspectos como la supervisión, salario, permanencia en el empleo y las condiciones de trabajo (51).	la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas de las enfermeras, consta de 24 ítems con 4 dimensiones para la obtención o recopilación de datos.	<p>Autonomía</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Capacitación y actualización</p> <p>Ajuste del sueldo</p> <p>Remuneración</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p>	<p>Autonomía</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Capacitación y actualización</p> <p>Ajuste del sueldo</p> <p>Satisfacción de sus necesidades</p> <p>Oportunidades al personal</p> <p>Oportunidad de mejora</p> <p>Participación en procesos</p> <p>Mejora de tareas</p> <p>Equipos de trabajo</p> <p>Compromisos y capacidad de equipo</p> <p>Canales de comunicación</p> <p>Participación</p> <p>Integración</p> <p>Comunicación horizontal</p> <p>Comunicación vertical</p>	<p>(8, 9, 10)</p> <p>(11, 12, 13, 14, 15, 16, 17)</p> <p>(18, 19, 20, 21, 22, 23, 24)</p>	<p>En desacuerdo 2</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3</p> <p>De acuerdo 4</p> <p>Totalmente de acuerdo 5</p>	<p>Media 56-88 puntos</p> <p>Baja 24-55 puntos</p>



3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

a) Técnica:

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta; que permitió recopilar datos directamente formulando una serie de preguntas sobre una o varias variables que debían examinarse en un subconjunto de la población (71).

b) Instrumento:

Los instrumentos empleados en el estudio fueron dos cuestionarios:

"Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería"

El instrumento fue desarrollado por García et al. (72) y adaptado y revalidado por Lázaro N. (25) en 2019, de las cuales están constituida por 25 ítems, divididos en 3 dimensiones: condiciones personales (ítems del 1 al 8), condiciones ambientales (ítems del 9 al 15), condiciones de la carga física y condiciones de la carga mental (ítems del 16 al 25). Las respuestas se calificaron en una escala de 1 a 5, siendo 1 "totalmente en desacuerdo" y 5 "totalmente de acuerdo". El puntaje final clasificaba las condiciones de trabajo como buenas (92-125 puntos), regulares (59-91 puntos) y malas (25-58 puntos).

- **Validez:**

La validez del instrumento demostrada según Mtra. Lázaro Muñoz, Nancy Luz. fue evaluada por el juicio de dos expertos, uno con grado de magíster y otro doctor en Metodología. La valoración obtenida fue "aplicable", indicando la validez del instrumento (25).

- **Confiabilidad:**

La confiabilidad del cuestionario fue estimada mediante una prueba piloto en una



población similar, obteniéndose un índice de alfa de Cronbach de 0.857 (25).

"Satisfacción laboral" Este instrumento fue elaborado por Lomas R. (73) y adaptado y revalidado por Lázaro N. (25) en 2019. Estaba constituido por 24 ítems, divididos en 4 dimensiones: reto del trabajo (ítems del 1 al 7), remuneración (ítems del 8 al 10), supervisión (ítems del 11 al 17) y comunicación (ítems del 18 al 24). Las respuestas se calificaron en una escala de 1 a 5, siendo 1 "totalmente en desacuerdo" y 5 "totalmente de acuerdo", con una calificación final de alta (89-120 puntos), media (56-88 puntos) y baja (24-55 puntos).

- **Validez:**

La validez del instrumento fue evaluada por el juicio de tres expertos altamente cualificados en investigación y gestión, quienes lo consideraron "aplicable", corroborando su validez (25).

- **Confiabilidad:**

La confiabilidad del cuestionario se estimó mediante una prueba piloto en profesionales de enfermería, obteniéndose un índice de alfa de Cronbach de 0.857 (25).

Tanto la validez como la confiabilidad de ambos instrumentos fueron obtenidas en el estudio de Lázaro (26).

3.6. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El procedimiento se desarrolló de la siguiente manera:

- **Coordinación:**

- Se solicitó al decano de la Facultad de Enfermería una carta de presentación dirigida al director del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca.



- Se presentó el documento emitido por la facultad de enfermería al HCMM, con la finalidad de obtener la autorización del presente trabajo de investigación.
- Tras la obtención del permiso, se prosiguió a coordinar con el área de capacitación, para coordinar el acceso a los servicios del HCMM.
- Se coordinó con la jefa de enfermeras del hospital para la ejecución de ambos instrumentos del estudio.

- **Ejecución:**

Para la aplicación de los instrumentos:

- Se coordinó con la jefa de enfermeras respecto a las fechas y horarios para la aplicación de la encuesta a los profesionales de salud.
- Durante la aplicación, se describieron los objetivos del estudio, la confidencialidad de la información y se solicitó la firma del consentimiento informado.
- Se pidió a los participantes que completaran el cuestionario durante las pausas de trabajo o al final de la jornada laboral de 20 a 30 minutos.
- Se agradeció a los participantes por su disposición una vez completados los cuestionarios.
- Finalmente, los datos recogidos fueron analizados e interpretados.

3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

Los datos recogidos fueron tabulados y procesados mediante el uso de un medio electrónico, la aplicación Excel. Posteriormente, se realizó una transferencia de los datos



al programa SPSS versión 26. Los resultados se mostraron a través de cuadros estadísticos para su interpretación y análisis respectivo. Para la técnica estadística se utilizó la prueba de Rho de Spearman, la cual permitió determinar la relación entre las variables de la investigación.

Para la contratación de hipótesis se utilizó la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman, que mide la relación entre la variable independiente y la variable dependiente, cumpliendo lo siguiente:

Prueba de hipótesis:

- **Hipótesis Alternativa (H_a):** Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.
- **Hipótesis Nula (H_0):** No existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.
- **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$
- **Regla de decisión:**
 - $P > \alpha$ = Se aceptó la H_0 y se rechazó la hipótesis alterna.
 - $P < \alpha$ = Se rechazó la H_0 y se aceptó la hipótesis alterna.
- **Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman**

Las puntuaciones para la denominación del grado de correlación se interpretaron de la siguiente manera:

Tabla 3

Puntuaciones de correlación de Spearman

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	- Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y).
-0.76 a -0.90	- Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	- Correlación negativa considerable.
-0.26 a -0.50	- Correlación negativa media.
-0.11 a -0.25	- Correlación negativa débil.
0.01 a -0.10	- Correlación negativa muy débil.
0.000	- No existe Correlación alguna entre la variable.
+0.01 a +0.10	- Correlación positiva muy débil.
+0.11 a +0.25	- Correlación positiva débil.
+0.26 a +0.50	- Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	- Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	- Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	- Correlación positiva perfecta (a mayor X mayor Y)

Fuente: Elaborado por Hernández-Sampieri

- **Análisis de correlación**

Para el análisis de correlación, se determinó que los valores más próximos a 1 o -1 evidenciaban la fuerza de la relación. La correlación fue negativa cuando un aumento en la variable X se asoció con una disminución en la variable Y. Por otro lado, la correlación fue positiva cuando el valor de la variable X aumentó y, al mismo tiempo, aumentó el valor de la variable Y.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Objetivo general

Tabla 4

Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.

Condiciones de trabajo	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Media		Alta			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malas	12	9%	10	7%	0	0%	22	16%
Regulares	4	4%	100	72%	7	7%	111	83%
Buenas	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%
Total	16	13%	111	80%	7	7%	134	100%

Fuente: Cuestionario de condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

Se observa que el 72% de los profesionales de enfermería del hospital perciben sus condiciones de trabajo como regulares, y dentro de este grupo, la mayoría reporta una satisfacción laboral de nivel medio; asimismo, el 9% manifestó trabajar bajo condiciones laborales deficientes, lo cual se asoció con una baja satisfacción laboral. Por otro lado, solo el 1% indicó tener buenas condiciones de trabajo, y todos en este grupo reportaron una satisfacción laboral de nivel medio.

El análisis inferencial mediante el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de $Rho = 0.516$, indicando una correlación positiva considerable y significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral. Este

resultado fue estadísticamente significativo con un valor de $p = 0.000$, inferior al nivel de significancia de 0.05, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1). Esto evidencia que, a medida que mejoran las condiciones laborales, también se incrementa la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del hospital (Anexo 07).

4.1.2. Objetivos específicos

Tabla 5

Condiciones personales con la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.

Condiciones personales	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Media		Alta		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Malas	12	9%	15	11%	2	2%	29	22%
Regulares	4	4%	89	64%	3	3%	96	71%
Buenas	0	0%	7	5%	2	2%	9	7%
Total	16	13%	111	80%	7	7%	134	100%

Fuente: Cuestionario de condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

Se observa que el 64% de los profesionales de enfermería del hospital perciben sus condiciones personales como regulares, y dentro de este grupo, la mayoría reporta un nivel medio de satisfacción laboral. Asimismo, el 11% de los profesionales indicó tener malas condiciones personales, de los cuales la mayoría también presentó una satisfacción laboral de nivel medio. En contraste, solo el 5% reportó contar con buenas condiciones personales, y la mayoría de este grupo expresó una satisfacción laboral de nivel medio.

El análisis inferencial realizado mediante el coeficiente de correlación de Spearman mostró un valor de $Rho = 0.390$, lo que indica una correlación positiva

media entre las condiciones personales y la satisfacción laboral. Este resultado es estadísticamente significativo con un valor de $p = 0.000$ (menor al nivel de significancia de 0.05), lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, evidenciando que a medida que las condiciones personales mejoran, la satisfacción laboral tiende a incrementarse (Anexo 07).

Tabla 6

Condiciones ambientales con la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.

Condiciones ambientales	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Media		Alta		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Malas	13	10%	20	15%	1	1%	34	26%
Regulares	3	3%	88	62%	6	6%	97	71%
Buenas	0	0%	0	3%	2	0%	0	3%
Total	16	13%	108	80%	9	7%	133	100%

Fuente: Cuestionario de condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

El 71% de los profesionales de enfermería reportan condiciones ambientales regulares, y de este grupo, el 62% manifiesta una satisfacción laboral de nivel medio; por otro lado, el 26% de los profesionales indicó tener malas condiciones ambientales, de los cuales el 15% presenta una satisfacción laboral de nivel medio y el 10% reporta una satisfacción laboral baja. En contraste, solo el 3% de los profesionales indicó tener buenas condiciones ambientales, y dentro de este grupo, la mayoría presentó una satisfacción laboral de nivel medio.

La relación entre las condiciones ambientales y la satisfacción laboral fue

evaluada mediante el coeficiente de correlación de Spearman, obteniendo un valor de $Rho=0.400$, lo que indica una correlación positiva media; este resultado es estadísticamente significativo con un valor de $p = 0.000$ ($p < 0.05$), lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa (Anexo 07).

Tabla 7

Condiciones de la carga física y mental con la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.

Condiciones de la carga física y mental	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Media		Alta		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Malas	12	9%	8	6%	0	0%	20	15%
Regulares	4	4%	99	71%	7	7%	110	82%
Buenas	0	0%	4	3%	0	0%	0	3%
Total	16	13%	111	80%	7	7%	134	100%

Fuente: Cuestionario de condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

Muestra que el 82% de los profesionales de enfermería reportan una carga física y mental regular, y de este grupo, el 71% presenta una satisfacción laboral de nivel medio; en contraste, el 15% de los profesionales indicó tener una carga física y mental mala, y de ellos, el 9% manifiesta una satisfacción laboral baja, mientras que el 6% reporta una satisfacción laboral de nivel medio; por otro lado, solo el 3% de los profesionales señaló contar con buenas condiciones de carga física y mental, y todos ellos reportaron una satisfacción laboral de nivel medio.

La relación entre la carga física y mental y la satisfacción laboral fue evaluada mediante el coeficiente de correlación de Spearman, obteniendo un valor



de $Rho = 0.511$, lo que indica una correlación positiva considerable; este resultado es estadísticamente significativo con un valor de $p = 0.000$ ($p < 0.05$), lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa (Anexo 07).

4.2. DISCUSIÓN

Con base en los resultados obtenidos en el análisis estadístico, se mostró un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.516, con un valor de $p = 0.000$, significativamente menor que el nivel de significancia de 0.05. Este hallazgo indica una correlación positiva considerable y significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que confirma la existencia de una relación directa entre estos dos factores. En otras palabras, si las condiciones de trabajo son regulares el nivel de satisfacción es media.

Las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral están formadas por un conjunto de aspectos que influyen directa o indirectamente en la vida y la salud física y mental de los empleados inmersos en su trabajo rutinario, cuyo impacto varía en función de su capacidad de adaptación y, sobre todo, de los factores de riesgo. También es importante señalar que la enfermería es un trabajo que requiere un gran nivel de dedicación, habilidades técnicas e inteligencia emocional. Sin embargo, las circunstancias laborales de estos especialistas pueden variar mucho en función del entorno de trabajo y de las normas institucionales. Del mismo modo, la carga de trabajo, la disponibilidad de recursos, el apoyo del equipo, el salario y el reconocimiento profesional, entre otros factores, influyen en la satisfacción laboral y la calidad de los cuidados (21).

Además, estos resultados son coherentes con estudios previos, como los realizados por Dilshad M. (56), García N. (62), Lázaro N. (25), y Montes y Ortiz (64),



quienes también encontraron una correlación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en distintos hospitales, con p-valores menores a 0.05. La coincidencia con estos estudios respalda la hipótesis de que las condiciones laborales tienen un impacto directo en la satisfacción laboral.

Desde una perspectiva crítica, aunque se evidencia una relación positiva entre estos dos factores, la moderación del coeficiente sugiere que, si bien las condiciones laborales influyen en la satisfacción laboral, existen otros elementos relevantes que podrían estar interviniendo. En particular, algunos estudios previos reportan que factores adicionales como el apoyo social en el entorno laboral, el liderazgo organizacional y la autonomía profesional también juegan un papel crucial en la satisfacción laboral de los enfermeros; por lo tanto, aunque las condiciones de trabajo son un factor determinante, los resultados obtenidos en esta investigación subrayan la necesidad de considerar un enfoque más holístico que contemple todos los factores que afectan la satisfacción laboral en el contexto de la profesión de enfermería.

Los resultados obtenidos en esta investigación revelan una correlación positiva media y significativa entre las condiciones personales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.390 ($p = 0.000$). Esto sugiere que, a medida que mejoran las condiciones laborales, también aumenta la satisfacción laboral, lo que resalta la importancia de los factores laborales en el bienestar y desempeño de los profesionales de enfermería.

Según la literatura existente, como lo mencionan Moreno y Báez, respalda estos hallazgos al señalar que las condiciones laborales, que incluyen aspectos como la salud física y mental, el entorno de trabajo y la motivación, influyen directamente en la experiencia laboral de los trabajadores (27).



Los hallazgos de esta investigación evidencian una correlación más definida, en contraste con investigaciones anteriores como la realizada por Lázaro N. (25), quien reportó una asociación significativa pero débil entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en enfermeros de un hospital público.

Desde un enfoque crítico, los resultados invitan a profundizar en los factores específicos que influyen en la satisfacción laboral; es pertinente que futuras investigaciones exploren de manera más detallada las dimensiones particulares de las condiciones laborales, tales como la carga de trabajo, el apoyo institucional y la seguridad laboral, para identificar qué aspectos tienen el mayor impacto en el bienestar del personal de enfermería y cómo pueden mejorarse mediante políticas institucionales.

Los resultados de esta investigación indican una correlación positiva media y significativa entre las condiciones ambientales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.400 ($p = 0.000$). Este hallazgo sugiere que, a medida que mejoran las condiciones ambientales, como la iluminación, la temperatura, el ruido y otros factores ergonómicos, la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería tiende a aumentar.

La literatura de Contreras V. et al. (30), respalda esta perspectiva al señalar que las condiciones ambientales abarcan tanto los aspectos físicos como los sociales y psicológicos del entorno laboral, influyendo directamente en la percepción y experiencia de los trabajadores. Aspectos como la comodidad física, el control del ruido y una temperatura adecuada no solo son cruciales para el bienestar físico, sino también para la estabilidad emocional y el rendimiento de los profesionales.

Sin embargo, los resultados de este estudio contrastan con los hallazgos de Lázaro N. (25), quien no encontró una asociación significativa entre las condiciones ambientales



y la satisfacción laboral del personal de enfermería en su investigación, reportando un p-valor de 0.245. Esta discrepancia puede explicarse por varios factores contextuales. En primer lugar, las diferencias en la infraestructura hospitalaria y los estándares de calidad del entorno laboral entre ambos estudios podrían influir en la percepción de las condiciones ambientales. Además, las expectativas y percepciones del personal en relación con el ambiente de trabajo pueden variar según el contexto cultural y organizacional, lo que podría justificar las diferencias encontradas.

Desde una perspectiva crítica, aunque los resultados de este estudio subrayan la importancia de las condiciones ambientales, el coeficiente de correlación moderado sugiere que las condiciones del entorno no son el único factor que influye en la satisfacción laboral. Es posible que otros factores, como el apoyo social en el trabajo, la carga laboral y la calidad de las relaciones interpersonales, también jueguen un papel importante en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Estos elementos deben ser considerados en futuras investigaciones para proporcionar una visión más integral de los determinantes de la satisfacción laboral en este grupo.

Los resultados obtenidos en esta investigación muestran una correlación positiva considerable y significativa entre las condiciones de la carga física y mental y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.511 ($p = 0.000$). Esto sugiere que, a medida que se reducen las demandas físicas y mentales o se gestionan de manera más eficiente, la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería tiende a aumentar de manera notable.

Sebastián y Hoyo definen la carga física y mental como las demandas y presiones que los trabajadores enfrentan en términos de esfuerzo físico y cognitivo, abarcando aspectos como la intensidad del trabajo, el ritmo y la cantidad de tareas (35). Este



concepto resulta fundamental en entornos hospitalarios, donde los profesionales de enfermería suelen enfrentarse a jornadas extenuantes, alta demanda de atención y múltiples responsabilidades. De no gestionarse adecuadamente, estos factores pueden generar un desgaste físico y mental significativo.

Los hallazgos de este estudio son consistentes con investigaciones previas, como las de Ávila y Marçal (60), Millones M. (61) y Lázaro N. (25), quienes también encontraron una correlación moderada pero significativa entre la carga física y mental y la satisfacción laboral en personal de enfermería de distintos hospitales, con p-valores inferiores a 0.05. Esta coherencia entre los estudios refuerza la idea de que la carga física y mental tiene un impacto importante en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, un factor crucial que puede influir en su bienestar y desempeño.

No obstante, desde una perspectiva crítica, aunque los resultados de este estudio muestran una relación significativa, el coeficiente de correlación moderado sugiere que la carga física y mental no es el único factor que influye en la satisfacción laboral. La falta de un coeficiente más alto puede indicar la existencia de otros factores igualmente importantes, tales como el apoyo organizacional, la flexibilidad laboral, el reconocimiento profesional y el acceso a recursos para la gestión del estrés. Estos aspectos adicionales deben ser considerados en futuras investigaciones para ofrecer una visión más completa de los determinantes de la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe una relación significativa y positiva considerable entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca; el coeficiente de correlación de $Rho = 0.516$ y un p-valor menor a 0.05 destacan la importancia de las condiciones laborales en la satisfacción profesional. Este hallazgo subraya la relevancia de mejorar las condiciones laborales como un medio efectivo para potenciar el bienestar y desempeño de los profesionales de enfermería.

SEGUNDA: Se ha identificado una relación positiva media y significativa entre las condiciones personales y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, con un coeficiente de $Rho = 0.390$ ($p < 0.05$); este resultado resalta cómo los factores individuales, tales como la salud y el bienestar personal, influyen en la percepción de satisfacción en el trabajo, sugiriendo que el enfoque en el desarrollo integral del personal podría mejorar significativamente la satisfacción laboral.

TERCERA: Existe una correlación positiva media y significativa entre las condiciones ambientales y la satisfacción laboral también ha sido confirmada, con un coeficiente de $Rho=0.400$ ($p < 0.05$); este hallazgo pone de manifiesto la importancia de los factores ambientales, como la iluminación, temperatura y ergonomía, en la creación de un entorno de trabajo propicio para la satisfacción de los profesionales de enfermería.

CUARTA: Existe una correlación positiva considerable y significativa entre las condiciones de la carga física y mental y la satisfacción laboral de los



profesionales de enfermería. Con un coeficiente de $Rho = 0.511$ y un p-valor menor a 0.05, se ha demostrado que la gestión adecuada de las demandas físicas y mentales es esencial para mejorar la satisfacción laboral, destacando la necesidad de implementar estrategias que disminuyan el estrés y la sobrecarga laboral.



VI. RECOMENDACIONES

Al director del Hospital Carlos Monge Medrano.

- Implementar programas orientados a la reducción del estrés laboral, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y equilibrado.
- Fomentar programas de capacitación continua y desarrollo profesional que no solo fortalezcan las competencias técnicas del personal, sino que también contribuyan a su crecimiento personal, aumentando así su motivación y compromiso con la institución.

A la jefatura de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano.

- Se recomienda crear espacios donde los enfermeros puedan compartir sus experiencias y brindar apoyo emocional entre colegas.
- Desarrollar programas de actividad física, como pausas activas o ejercicios de bajo impacto.

A las enfermeras que laboran en el Hospital Carlos Monge Medrano.

- Se recomienda identifiquen los factores ambientales que pueden estar afectando su bienestar, como la iluminación, el nivel de ruido, la ventilación y la temperatura en las áreas de trabajo.
- Un ambiente de trabajo limpio y bien organizado puede mejorar el confort y la eficiencia.

A los bachilleres de la facultad de enfermería.



- Se sugiere que consideren trabajos de investigación evaluar las demandas laborales (turnos largos, sobrecarga de trabajo, estrés psicológico) y cómo estas influyen en la satisfacción laboral.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT). 23 Condiciones de trabajo [Internet]. Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible. 2016 [citado 18 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>
2. Mesa L, Romero M. Profesionales de enfermería y cuidado en las condiciones laborales actuales. *Investig en Enfermería Imagen y Desarro* [Internet]. 2010;12(2):55-92. Disponible en: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/article/view/1155/647#:~:text=Las condiciones laborales en que,personal y que impactan en>
3. Caballero K. Satisfacción en el trabajo y su relación con la enseñanza [Internet]. Vol. 6, Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*. 2002 [citado 24 de noviembre de 2022]. p. 1-10. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>
4. Malla M. Carga mental subjetiva y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Quito, 2021 [Internet]. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Lima. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72642>
5. Cifuentes J, Manrique F. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. *Av en Enfermería* [Internet]. 2014;32(2):217-27. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>
6. Mejía C, Chacon J, Enamorado O, Garnica L, Chacón- S, García Y. Factors associated with work-related stress in workers in six Latin American countries. *Rev la Asoc Esp Espec en Med del Trab* [Internet]. 2019 [citado 23 de agosto de 2022];28(3):204-11. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>



7. Balseiro L, Suasto W, Chaparro M, Tapia Y, Aguilera N, Hernández M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel, en la Ciudad de México. Rev Enfermería Neurológica [Internet]. 2023 [citado 27 de diciembre de 2023];21(2):119-27. Disponible en: <https://revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/399/472>
8. Bautista A, López-Cocotle J, Reyes M, Silva M, Rodríguez R. Satisfacción laboral en el personal de Enfermería de un Hospital de segundo nivel. Rev Horiz Enfermería [Internet]. 2023 [citado 27 de diciembre de 2023];5(4):19.202. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/373452710_SATISFACCION_LABORAL_EN_EL_PERSONAL_DE_ENFERMERIA_DE_UN_HOSPITAL_DE_SEGUNDO_NIVEL
9. Alvarado A. Percepción de violencia laboral en enfermeras, su relación con la salud mental; satisfacción en el trabajo y apoyo social [Internet]. [Tesis para optar por el grado de Doctor en Enfermería]. Concepción: Universidad de Concepción; 2022 [citado 27 de diciembre de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/10132/1/Tesis Ana Alvarado.pdf>
10. Instituto Nacional de Salud. Carga de enfermedades en el Perú. años de vida saludables perdidos y las prioridades de salud. Organ Panam la salud [Internet]. 2009;15:71-6. Disponible en: [https://repositorio.ins.gob.pe/bitstream/handle/20.500.14196/462/BOLETIN-2009-mar-abr-71-76.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La mayor carga de enfermedad,de enfermedad \(Figura 2\).](https://repositorio.ins.gob.pe/bitstream/handle/20.500.14196/462/BOLETIN-2009-mar-abr-71-76.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La mayor carga de enfermedad,de enfermedad (Figura 2).)
11. Ministerio de Salud. Monitoreo del desempeño de la gestión en establecimiento de salud del I, II y III nivel de atención. 2011; Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2359.pdf>
12. Lugo G, Gómez M. Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. Sci Tech [Internet]. 2007;13(34):309-14. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84934052>
13. Mónica Cieza. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencias Villa El Salvador [Internet].



- [Tesis para optar el título de segunda especialidad en Enfermería en cuidados intensivos]. Lima: Universidad de San Martín de Porres; 2019 [citado 27 de diciembre de 2023]. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Resultados%3A La satisfacción del profesional,tareas 57%2C1%25 y relación
14. Rosales P, Antezana M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., provincia de Huancayo 2020 [Internet]. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Huancayo: Universidad Continental; 2020. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8759/4/IV_FCE_317_TI_Rosales_Quispe_2021.pdf
 15. Colegio de Enfermeros del Perú. Ley del trabajo de la Enfermera. 2020 [citado 13 de abril de 2022]; Disponible en: https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL06474-20201015.pdf
 16. Colegio de Enfermeros del Perú. Ley de trabajo de la Enfermera. Col Enfermeros del Perú [Internet]. 2002;30. Disponible en: http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
 17. Mamani L. Estilos de dirección y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón, Puno [Internet]. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2021 [citado 21 de julio de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16666>
 18. Sánchez F. Satisfacción laboral y calidad del cuidado enfermero en el servicio de emergencia [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8184/T061_43968276_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 19. Torres J, Urbina O. Perfiles profesionales, funciones y competencias del personal de Enfermería en Cuba. Rev Cuba Educ Medica Super [Internet]. 2006;20(1):1-



36. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v20n1/ems02106.pdf>
20. Martínez L, Oviedo O, Luna C. Condicionanes de trabajo que impactan en la vida laboral. Rev Scielo [Internet]. 2013;29(3):542-60. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a06.pdf>
21. Ministerio de trabajo y promoción del empleo. Política Nacional de Empleo Decente. La Oficina de Presupuesto [Internet]. 2021;4-562. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948868/Política Nacional de Empleo Decente - PED.pdf>
22. Moreno B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Med y Segur del Trab [Internet]. 2011 [citado 3 de mayo de 2024];57(262):4-19. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
23. Congreso de la República del Perú. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo. El Peruano [Internet]. 2016;1-45. Disponible en: http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Decreto Supremo 005_2012_TR_Reglamento de la Ley 29783_Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.pdf
24. Neffa J. Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. En: 1.^a ed. Buenos Aires: Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas; 2015. p. 3-585. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>
25. Lázaro N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público, Callao-2019 [Internet]. Repositorio - UCV. [Tesis para optar el grado de magister de la Universidad César Vallejo]; 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37050/Lázaro_MN_L.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Canales M, Valenzuela S, Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. Rev Scielo [Internet]. 2016;13(3):178-85. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v13n3/1665-7063-eu-13-03-00178.pdf>
27. Moreno B, Baez C. Factores y riesgo Psicosociales, formas, consecuencias,



- medidas y buenas practicas. Soc Sci Med [Internet]. 2010 [citado 6 de junio de 2024];20(10):1-189. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+prácticas>
28. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. La salud física y mental en el trabajo: un equilibrio necesario en el entorno laboral [Internet]. Simbiotia. 2020 [citado 23 de junio de 2023]. p. 1-6. Disponible en: <https://www.simbiotia.com/salud-fisica-y-mental-trabajo/>
29. Carrillo A, García L, Cárdenas C, Díaz I, Yabrudy N. Review of patricia benner's philosophy in clinical practice. Enfermería Glob [Internet]. 2013;12(1695-6141):1-16. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n32/revisiones5.pdf>
30. Contreras V, Reynaldos K, Cardona L. Clima, ambiente y satisfaccion laboral un desafio para la enfermera. [Revista Cuba Enfermería] [Internet]. 2015;31:1. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>
31. Piñeda A, Montes G. Ergonomía Ambiental: Iluminación y confort térmico en trabajadores de oficinas con pantalla de visualización de datos. Rev Ing Matemáticas y Ciencias la Inf [Internet]. 2014;1(2):1-24. Disponible en: <http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/228>
32. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. Los peligros a la salud en el trabajo de la construcción. Heal Hazards Constr Workb [Internet]. 2011;3-336:336. Disponible en: https://www.osha.gov/dte/grant_materials/fy09/sh-19495-09/health_hazards_workbook_spanish.pdf
33. Instituto Navarro de Salud Laboral. Riesgos por carga, física o mental, de trabajo [Internet]. [Trabajoi para prevención de riesgos laborales en el sector agrario]. 2017. Disponible en: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
34. Sebastián O, Hoyo Á. La carga mental de trabajo. [Internet]. [Documento para seguridad e higiene en el trabajo]. 2002. 53 p. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>



35. Sebastián O, Hoyo Á. La carga mental de trabajo. Inst Nac Secur e Hig en el Trab [Internet]. 2002;02(7425-6054):1-53. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>
36. Slocum J, Hellriegel D. Comportamiento Organizacional [Internet]. 12.^a ed. Mexico: Pilar Mascaró Sacristán Magda Elizabeth Treviño Rosales; 2009. 1-644 p. Disponible en: <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24927w/CO-Hellriegel.pdf>
37. Robbins S, Judge T. Comportamiento Organizacional [Internet]. 13.^a ed. Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México; 2009. 14-755 p. Disponible en: [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
38. Gracia D. Satisfacción laboral [Internet]. Contribuciones a las ciencias sociales. 2010 [citado 23 de junio de 2023]. p. 1-6. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
39. Alemán JC. Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela DR. Alejandro Davila Bolaños. Managua, Nicaragua [Internet]. [Tesis para optar el título de Master en administración en Salud]. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2017. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7917/1/t960.pdf>
40. Casco J. Retos del trabajo, el empleo y las profesiones. [Internet]. 19 de mayo. 2019. Disponible en: <http://juancarloscasco.emprendedores.com/13-retos-del-trabajo-el-empleo-y-las-profesiones-para-ser-protagonistas-en-el-mundo-del-2050/>
41. Atalaya M. Satisfacción laboral y productividad [Internet]. Escuela de organización industrial. 1999 [citado 23 de junio de 2023]. p. 1-12. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
42. García P, Dueñas R. El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el



- compromiso con la organizacion [Internet]. Vol. 7, Bussiness Law binus. [Tesis Posgrado de la Universidad de Navarra]; 2020. Disponible en: https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis_GarciaTamariz20.pdf
43. Pedrosa S. Remuneración [Internet]. 1 de junio. 2020. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/remuneracion.html>
44. Cano A. La supervisión profesional. Diccionario del Trabajo Social [Internet]. 2005;1-13. Disponible en: https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_supervision_profesional.pdf
45. Guardia V. Lenguaje y comunicación. [Internet]. 1ra ed. Editoram SA, editor. Vol. 25. República Dominicana; 2009. Disponible en: https://ceccsica.info/sites/default/files/content/Volumen_25.pdf
46. Real Academia Española. Calidad [Internet]. 2022 [citado 25 de abril de 2023]. Disponible en: <https://dle.rae.es/calidad>
47. Economic Commission for Latin America and the Caribbean. Acerca de las políticas de asistencia [Internet]. 2017 [citado 25 de abril de 2023]. p. 3. Disponible en: <https://www.cepal.org/en/sobre-el-cuidado-y-las-politicas-de-cuidado>
48. Loncharich N. Cuidado enfermero. Rev Enfermería Hered [Internet]. 2010 [citado 24 de abril de 2023];3(1):1. Disponible en: https://faenf.cayetano.edu.pe/images/pdf/Revistas/2010/enero/Editorial_3_1.pdf
49. Guerrero J, Romero G, Martínez M, Martínez R, Rosas S. Percepción del cuidador primario sobre las intervenciones de enfermería al paciente en estado terminal. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc [Internet]. 2016;24(2):91-8. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2016/eim162d.pdf>
50. Descriptores en Ciencias de la Salud. Percepción [Internet]. 2020 [citado 28 de abril de 2023]. Disponible en: https://decs.bvsalud.org/es/this/resource/?id=10662&filter=this_termall&q=percepción
51. Lopez M. Importancia de la calidad del servicio al cliente, para el funcionamiento



- de las empresas. Rev el buzón pacioli [Internet]. 2013 [citado 2 de abril de 2024];1(82):4-13. Disponible en: <http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no82/Pacioli-82.pdf>
52. Chiong M, Leisewitz A, Marquez F, Vironneau L, Alvarez M, Tischler N, et al. Manual de Normas de Bioseguridad y Riesgos Asociados – Fondecyt – CONICYT. Universidad Chile [Internet]. 2018 [citado 2 de abril de 2024];2-232. Disponible en: https://www.conicyt.cl/fondecyt/files/2018/06/Manual-_Bioseguridad-_junio_2018.pdf
53. García T. La Técnica de Personalización y la Experiencia de Compra de los Consumidores: El Caso MAE. Universidad de Ciencias Economicas y Empresariales [Internet]. 2019 [citado 2 de abril de 2024];1-58. Disponible en: <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/271027/retrieve>
54. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. La Ciencia de la Empatía [Internet]. Naciones Unidas. 2020 [citado 2 de abril de 2024]. p. 1-12. Disponible en: <https://www.unodc.org/unodc/es/listen-first/super-skills/empathy.html>
55. Leal A, Quero M. Manual de marketing y comunicación cultural. Universidades la Cons Econ [Internet]. 2016 [citado 2 de abril de 2024];1(2):5-335. Disponible en: https://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPTO4/Temas/producto44manual-de-marketing-y-comunicacion-cultural_web.pdf?hash=f1cd8e89579fda71857685c5f3db0e38
56. Dilshad M. Work environment and its relationship with job satisfaction among nurses in Riyadh region, Saudi Arabia [Internet]. [Tesis para optar el grado de magister]. Arabia Saudita: Universidad Majmaah; 2022. Disponible en: <https://sjr-publishing.com/wp-content/uploads/2019/03/Work-environment-and-its-relationship-with-job-satisfaction-among-nurses-in-Riyadh-region-Saudi-Arabia.pdf>
57. Wali R, Aljohani H, Shakir M, Jaha A, Alhindi H. Job satisfaction among nurses working in king abdul aziz medical city primary health care centers: A Cross-Sectional Study. Cureus [Internet]. 2023;15(1):1-25. Disponible en: https://assets.cureus.com/uploads/original_article/pdf/128020/20230211-19052-



1v7x6al.pdf

58. Montoya P, Bello N, Neira J. Medicina y Seguridad del. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. 2008;66(210):465-546. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2007000300006
59. Ajay S, Vipin K, Navin P, Pankaj A, Arulmani T, Sudip B. Assessment of job satisfaction among nursing officers working at a tertiary care Hospital in Northern India. Publ by Wolters Kluwer - Medknow [Internet]. 2023;1(2):2-4. Disponible en: https://www.cjhr.org/temp/CHRISMEDJHealthRes7135-630074_173007.pdf
60. Ávila A, Marçal A. Job satisfaction of nursing staff in the public health network in a Brazilian capital city. Cienc e Saude Coletiva [Internet]. 2020;25(1):169-80. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/csc/2020.v25n1/169-180/en>
61. Millones M. Condiciones de trabajo y satisfaccion laboral. Rev Cient [Internet]. 2022;1(4):39-50. Disponible en: <https://revistacientifica.edu.pe/index.php/revistacientifica/article/view/21/58>
62. García N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras [Internet]. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2020. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16379>
63. Morales G. Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico-Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019. [Internet]. [Tesis para optar el grado de segunda especialidad]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2020. Disponible en: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales_Castillo_Glendy_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y
64. Montes M, Ortiz D. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins [Internet]. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Lima: Univerdidad Nacional del Callao; 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5053>



65. Ormachea B. Condiciones de seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral en el personal de la Unidad de Servicios Generales del Hospital Manuel Núñez Butron-2022 [Internet]. Repositorio UNAP. [Tesis por Grado de la Universidad Nacional Del Altiplano]; 2023. Disponible en: https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19797/Ormachea_Valdez_Buenaventura.pdf?sequence=3&isAllowed=y
66. Machaca M. Condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno - 2019 [Internet]. [Tesis Pregrado de la Universidad Nacional del Altiplano]; 2020. Disponible en: https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/13798/Machaca_Idme_Milagros_Del_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
67. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación [Internet]. ed. 6°. Mexico; 2003. 1-145 p. Disponible en: <https://josetavarez.net/Compendio-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf>
68. Dzul M. Unidad 3: Aplicación básica de los métodos científicos. [Internet]. Sistema de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. 2014 [citado 20 de abril de 2024]. p. 1-13. Disponible en: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
69. Dirección Regional de Salud. Estructura-orgánica – Red de Salud San Román [Internet]. Redes de Salud San Roman. [citado 28 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://rissanroman.gob.pe/estructura-orgánica/>
70. Otzen T, Manterola C. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. Rev Int J Morphol [Internet]. 2017 [citado 11 de agosto de 2023];35(1):227-32. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
71. Sampieri R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación [Internet]. 2.ª ed. Vol. 53, Mc Graw Hill. Mexico; 1997. 1-128 p. Disponible en: <https://josetavarez.net/Compendio-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf>
72. García J, Beltrán A, Daza M. Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. Av en Enfermería [Internet]. 2011;29(2):331-41.



Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002011000200012&lng=en&tlng=en

73. Lomas R. Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017 [Internet]. [Tesis para optar el grado de magister]. Tarapoto: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12891>



ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema general ¿Cuáles relaciones entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación de las condiciones personales con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024. Identificar la relación de las condiciones ambientales con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024. Identificar la relación de las condiciones físicas y mentales con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.</p> <p>Hipótesis específicas Existen una relación significativa entre condiciones personales y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024. Existe relación significativa entre condiciones ambientales y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024. Existe relación significativa entre condiciones de la carga física y mental con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.</p>	<p>Tipo - Correlacional</p> <p>Diseño - No experimental. - Corte Transversal.</p>	<p>Población La población estuvo compuesta por 203 profesionales de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca.</p> <p>Muestra La muestra estuvo compuesta por 134 profesionales de enfermería, definida mediante un muestreo probabilístico estratificado.</p>	<p>TÉCNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Se utilizaron dos cuestionarios: uno para la variable “Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería” y otro para la variable “Satisfacción laboral”.</p>

Fuente: Elaboración propia.



ANEXO 2. Instrumento

CUESTIONARIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN ENFERMERÍA

Instrucciones: Marque solo una de las siguientes alternativas por cada interrogante de acuerdo a su opinión. Según la leyenda.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	CONDICIONES PERSONALES					
1	La salud física repercute en el desempeño laboral.					
2	La salud mental repercute en el desempeño laboral.					
3	Su trabajo satisface en un nivel aceptable, sus necesidades, seguridad y realización personal.					
4	Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente.					
5	Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas.					
6	Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo.					
7	Tiene facilidad para comunicarse con los demás compañeros, aprendiendo de sus experiencias.					
8	Prefiere no tomar decisiones en el trabajo antes del punto de vista del jefe, pues él es quien da la orden debe proceder y la forma de actuar.					
	CONDICIONES AMBIENTALES					
9	Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es adecuada.					
10	La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada.					
11	Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura.					
12	Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados.					
13	Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo.					
14	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno.					
15	Se encuentra vacunada contra el VHB y tétano.					
	CONDICIONES DE LA CARGA FÍSICA Y MENTAL					
16	Considera que su trabajo es monótono y repetitivo.					
17	Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo.					
18	Durante sus turnos laborales, pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas.					
19	Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades.					
20	Continuamente Ud. recibe recriminaciones por parte de sus jefes.					
21	Suele llevar trabajo para su casa.					
22	Suele tener conflictos en su centro laboral.					
23	Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo.					
24	Los espacios de trabajo están limpios, ordenados, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario.					
25	Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo.					



INSTRUMENTO N° 2

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS

Instrucciones: Marque solo una de las siguientes alternativas por cada interrogante de acuerdo a su opinión. Según la leyenda.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	RETO DEL TRABAJO					
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidad que demanda su puesto de trabajo.					
2	Las tareas encomendadas están de acuerdo con las capacidades y habilidades que Ud. Posee.					
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.					
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y en la familia.					
5	Tiene autonomía para desarrollar sus actividades a su manera.					
6	El Hospital le ofrece todas las facilidades y libertad para sus actividades.					
7	El Hospital le ofrece cursos de actualización para su desarrollo personal.					
	REMUNERACIÓN					
8	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
9	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.					
10	El Hospital ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.					
	SUPERVISIÓN					
11	La supervisora brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta.					
12	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
16	Los jefes promueven la capacidad mediante una tarea estimulante.					
17	La supervisora suele trabajar en equipo.					
	COMUNICACIÓN					
18	Existe canales de comunicación entre todas las enfermeras.					
19	Se fomenta la participación de todos al momento de la toma de decisiones para mejora de la gestión.					
20	Se Tiene la sensación que en el hospital cada quien hace su trabajo.					
21	Existe espacios de integración de todo el personal.					
22	Ud. primero comunica a sus demás compañeros lo que va a decidir.					
23	Mis relaciones sociales en mi centro laboral, permiten que sea más segura en su puesto laboral.					
24	Considero que mis intereses personales prevalecen, aun cuando esté trabajando en equipo					



ANEXO 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....

Profesional de Enfermería Asistencial perteneciente al servicio de.....

en el Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024, declaro mediante el presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada “Condiciones de trabajo y Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca- 2024”. La información recopilada a través de este cuestionario será utilizada únicamente por la investigadora Deysi....., bachiller en Enfermería. Los cuestionarios contienen una serie de preguntas, las cuales tiene diversas categorías de respuesta, por lo cual, le solicitamos que lea con atención cada una de ellas para responderlas adecuadamente. De antemano se le agradece por su respuesta sincera y honesta. El cuestionario es anónimo, por lo que no es necesario colocar su nombre en ningún lugar. Si tiene dudas con alguna afirmación, por favor consúltela, en caso desee dejar de responder el cuestionario puede hacerlo en el momento que usted lo desee.

Firma del participante

Firma de la investigadora



ANEXO 4. Carta de presentación



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE ENFERMERIA



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

SOLICITO: Emisión de carta de presentación
para la ejecución de proyecto de tesis

Dr.: JUAN MOISÉS SUCAPUCA ARAUJO

DECANA DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PUNO



Yo, CHURA MAMANI, DEYSI KARIN, identificado con DNI: 75252663, Egresada y Bachiller de la Facultad de Enfermería de la UNA - Puno. Me presento ante usted con el debido respeto y diciendo lo siguiente:

Que en mi calidad de Tesistas y por motivos de querer ejecutar el proyecto de investigación titulado: **CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO II-2, JULIACA- 2024**; asesorado por la Lic. Mabel Marialice Calsin Apaza. Solicito la Emisión de una carta de presentación dirigida al Sr. Director del Hospital Carlos Monge Medrano II-2, Dr. Víctor Candia Mengoa; con la finalidad de que dicha autoridad me proporcione acceso para el recojo de información en la población correspondiente a mi investigación, y brinde la facilidad necesaria para que se lleve a cabo la ejecución.

POR LO EXPUESTO:

Pido a Ud. acceder a mi petición por ser justa y legal.

Puno, 30 de enero del 2024.

Bach. CHURA MAMANI, DEYSI KARIN

DNI: 75252663



"Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la
Commemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Juliaca, 28 de Febrero del 2024

CARTA No 174 -2024 -J-UADI-HCMM-RED-S-SR.

Señor(a):

LIC. CALDERÓN CASTILLO, ZAIDA YANIDE

JEFA DEL DPTO. DE ENFERMERÍA DEL H.C.M.M.RED SALUD SAN ROMÁN-PUNO

PRESENTE. -

ASUNTO: PRESENTA A BACHILLER EN ENFERMERIA PARA
EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

SOLICITANTE: Srta. CHURA MAMANI, DEYSI KARIN

REGISTRO No 02710 - 2024

Mediante el presente me dirijo a Ud. para saludarlo cordialmente, así mismo presentarle de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, quien realizara el trabajo de Investigación titulado: "**CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO II-2, JULIACA-2024**"; quien recabara la información, contando con la opinión favorable de las instancias correspondientes y solicito le brinden las facilidades correspondientes.

La Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación de la Red de Salud San Román otorga la presente **OPINIÓN FAVORABLE** para que la interesada realice lo solicitado dentro de la Institución a partir de la fecha, al concluir el trabajo deberá dejar un ejemplar para la Biblioteca del Hospital.

Atentamente,


DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PUNO
HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO
Miriam Paredes Melchirado
Dra. Miriam Paredes Melchirado
JEFATURA UADI CAPACITACIÓN
**MÉDICO OFTALMOLOGA
C.P. 36987 - RNE 30355


Zaida Calderón Castillo
M^{ra}. Zaida Y. Calderón Castillo
CEP. 39544
REM 1157 / REE 0967 / REE 19851
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
H.C.M.M.

MPM/vyf
Cc. Interesado



ANEXO 5. Oficio de presentación



Universidad Nacional del Altiplano de Puno

FACULTAD DE ENFERMERÍA

Ciudad Universitaria Telefax (051)363862 – Casilla 291
Correo institucional: fe@unap.edu.pe



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Puno C.U., 31 de enero de 2024

CARTA N° 019-2024-D-FE-UNA-PUNO

Señor Dr.

VICTOR CANDIA MENGOA

DIRECTOR DEL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO

Juliaca -

ASUNTO: PRESENTA Y SOLICITA BRINDAR FACILIDADES A EGRESADA DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA

Es muy grato dirigirme a usted, para expresarle un afectuoso saludo, al mismo tiempo presento a la Bachiller: Srta. DEYSI KARIN CHURA MAMANI, egresada de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, con el fin de solicitar a su digna representada se sirva autorizar y brindar las facilidades del caso para la recolección de datos y para su posterior ejecución del Proyecto de Investigación de Tesis conforme se detalla, bajo la dirección de la Docente: Mtra. Mabel Marialice Calsín Apaza.

RESPONSABLE	PROYECTO DE INVESTIGACION DE TESIS
Srta. DEYSI KARIN CHURA MAMANI	"Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano II-2, Juliaca - 2024".

Agradeciendo de antemano su gentil apoyo, es oportuno renovar mi mayor consideración personal.

Atentamente,



Dr. Juan Marcos Sotopuca Araujo
DECANO
FACULTAD DE ENFERMERÍA

C.c. Archivo.
JMSA/crie.

ANEXO 6. Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	,494	134	,000
Satisfacción laboral	,446	134	,000

Anexo 7. Tablas por contratación de hipótesis

Tabla 9

Relación entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.

		Condiciones de trabajo	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,516**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N	134	134	
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,516**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	134	134	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 10

Relación entre condiciones personales con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.

			Condiciones personales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones personales	Coeficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	134	134
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	134	134

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 11

Relación entre condiciones ambientales con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.

			Condiciones ambientales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones ambientales	Coeficiente de correlación	1,000	,400**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	134	134
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,400**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	134	134

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 12

Relación entre condiciones de la carga física y mental con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.

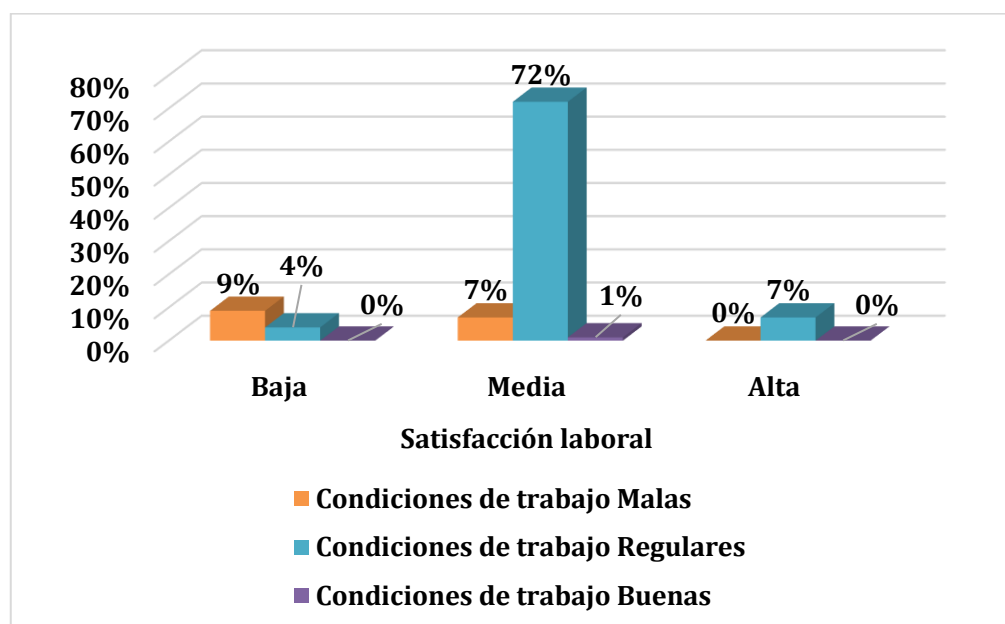
			Condiciones de la carga física y mental	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones de la carga física y mental	Coefficiente de correlación	1,000	,511**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	134	134
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	134	134

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

ANEXO 8. Figuras

Figura 2

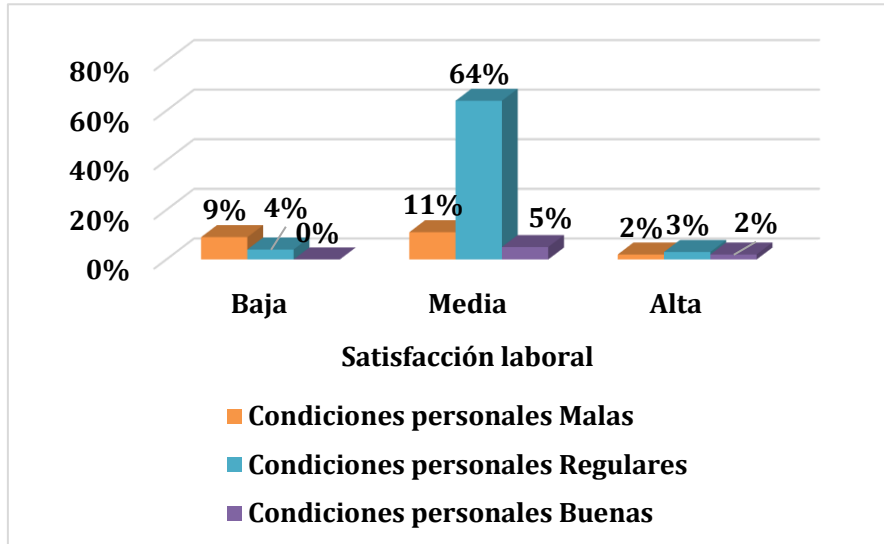
Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.



Fuente: Cuestionario de condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

Figura 3

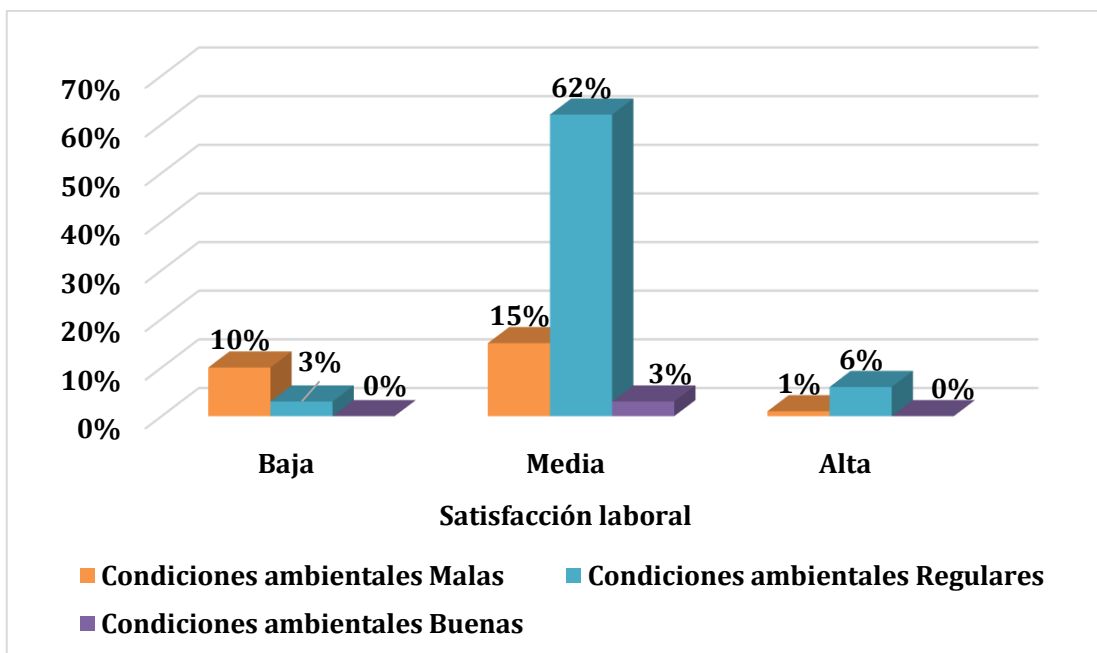
Condiciones personales con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.



Fuente: Cuestionario de condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

Figura 4

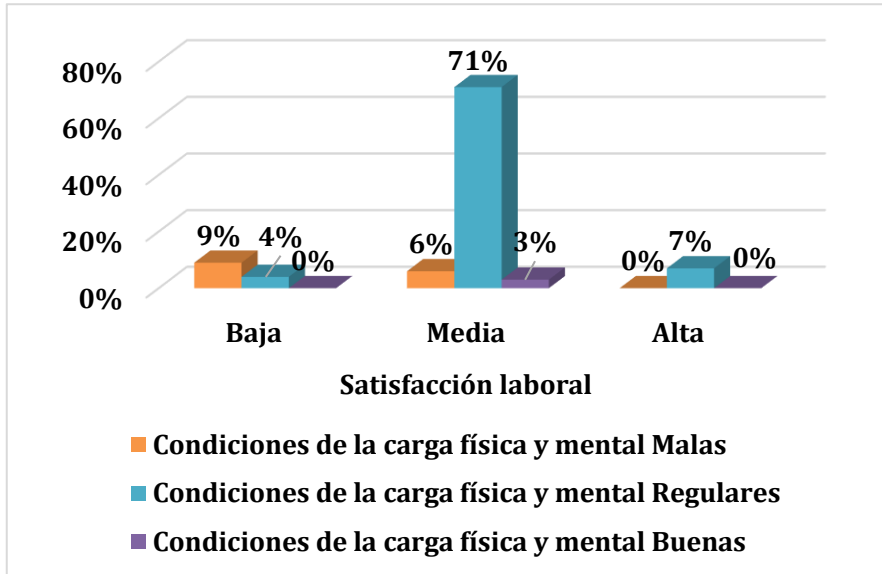
Condiciones ambientales con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.



Fuente: Cuestionario de condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

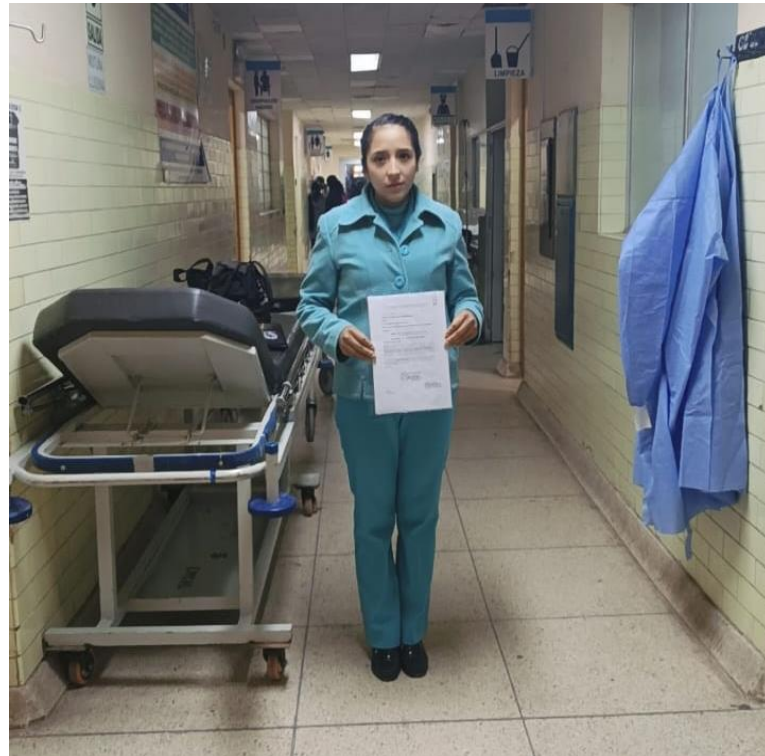
Figura 5

Condiciones de la carga física y mental con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2024.



Fuente: Cuestionario de condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

ANEXO 10. Evidencias fotográficas



Fotografía 1: El investigador en el lugar de estudio.



Fotografía 2: El investigador explicando la importancia y la finalidad del estudio.



Fotografía 3: El investigador resolviendo dudas e inquietudes.



Fotografía 4: El investigador en otro servicio donde aplicó el instrumento.



Fotografía 5: El investigador aplicando su instrumento a los profesionales.



Fotografía 6: El investigador aplicando su instrumento a los profesionales.



ANEXO 11. Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Deysi Karín chura Mamani,
identificado con DNI 75252663 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el
profesional de enfermería del hospital Carlos
Monge Medrano, Juliaca - 2024 ”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 18 de Diciembre del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 12. Autorización para el depósito de investigación en el repositorio institucional



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Deysi Karín chura Mamani,
identificado con DNI 75252663 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Enfermería

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ Condiciones de trabajo y satisfacción laboral
en el profesional de enfermería del hospital
Carlos Monge Medrano, Juliaca - 2024 ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 18 de Diciembre del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella